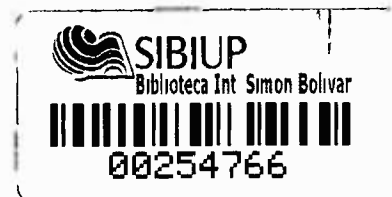


UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
MAESTRIA EN GERENCIA DE BIENESTAR SOCIAL



**“PROYECTO GERENCIAL DE CAPACITACIÓN OCUPACIONAL, EN
OFICIOS NO TRADICIONALES, PARA LAS INTERNAS DEL CENTRO
FEMENINO CECILIA ORILLAC DE CHIARI”**

LETICIA MARÍA POVEDA GONZALEZ
Cedula 8-371-673

Trabajo de Graduación presentado
para optar por el título de Magistra en
Gerencia de Bienestar Social

2005

091

Obsequio del Autor

17 MAY 2010

ST

HOJA DE APROBACIÓN

DEDICATORIA

Este trabajo de graduación se lo dedico a mi padre Victor Manuel Poveda Hernandez (q e p d), a mi madre Maria de la Cruz Gonzalez de Poveda y a mis hijos Rommel Ricardo Martinez Poveda y Gabriel Othon Martinez Poveda, quienes con paciencia y tolerancia me dieron el tiempo y apoyo para que yo pudiera llevar a feliz termino este gran proyecto

AGRADECIMIENTO

Son muchas las personas a las cuales debo expresar mi sincero agradecimiento, por sus voces de apoyo y animo, para culminar este trabajo de graduacion, entre ellas a mis compañeras, a mi asesora Doctora Nivia Campos, a la Doctora Gloria Ferrer, a la Ingeniera Natacha Gomez de Araujo, a mis hermanos, y al Todopoderoso, que me dio salud, desenvolvimiento y firmeza para hoy culminar una etapa mas de mi vida

“Gracias Señor”

INDICE GENERAL

	Pagina
HOJA DE APROBACION	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE GENERAL	v
INDICE DE CUADROS	vii
INDICE DE DIAGRAMAS	ix
INDICE DE GRAFICAS	x
RESUMEN	1
SUMMARY	3
INTRODUCCION	5
 CAPITULO I	 9
IMPORTANCIA DE LA GERENCIA SOCIAL	
1 FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	12
DEL GERENTE SOCIAL	
1 HABILIDADES ADMINSTRATIVAS	13
DEL GERENTE SOCIAL	
 CAPITULO II	 18
CONCEPTUALIZACION UTILIZADA PARA EL DISEÑO	
DE UN PROYECTO DE GERENCIA SOCIAL PARA MUJERES	
PRIVADAS DE LIBERTAD	
1 CONSIDERACIONES GENERALES	19
2 DEFINICIONES CONCEPTUALES	21
2 1 ANDROCENTRISMO	22
2 2 DISCRIMINACION	22
2 3 DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER	22
2 4 EDUCACION SEXISTA	22
2 5 EQUIDAD	23
2 6 ESTEREOTIPO	23
2 7 ESTEREOTIPO SEXUAL	23
2 8 GENERO	23
2 9 IGUALDAD POLITICA	24
2 10 PERSPECTIVA DE GENERO	25
2 11 ROLES	25

	Página
2 12 SEXISMO	25
2 13 SEXO	25
2 14 SOCIALIZACION	26
2 15 SOCIALIZACION DE ROLES	26
2 16 SUBORDINACION DE LA MUJER	28
2 17 VIOLENCIA DE GENERO	28
2 18 INTERNAS	28
2 19 PRIVADAS DE LIBERTAD	28
2 20 LIBERTAD CONDICIONAL	29
2 21 RESOCIALIZACION	29
2 22 AREAS NO TRADICIONALES	29
2 23 FORMACION DUAL	29
 CAPITULO III	
EL CENTRO FEMENINO DE REHABILITACION	31
“CECILIA ORILLAC DE CHIARI”	
1 RESEÑA HISTORICA DEL SISTEMA PENITENCIARIO	32
2 ALGUNAS CARACTERISTICAS DE LAS INTERNAS	36
3 SITUACION JURIDICA DE LAS INTERNAS DEL CENTRO FEMENINO “CECILIA ORILLAC DE CHIARI”	43
 CAPITULO IV	
PROYECTO GERENCIAL DE CAPACITACION OCUPACIONAL PARA LAS INTERNAS DEL CENTRO FEMENINO “CECILIA ORILLAC DE CHIARI” PARA SU INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL	46
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	47
2 JUSTIFICACION DEL PROYECTO	48
3 DESCRIPCION DEL PROYECTO	51
3 1 DIAGRAMA DE CAUSA-EFECTOS	57
4 OBJETIVOS	59
4 1 GENERAL	59
4 2 ESPECIFICOS	59
5 UBICACION	60
6 POBLACION BENEFICIADA	61
7 ORGANISMO EJECUTOR	62
8 METAS	62

	Pagina
9 ORGANISMOS PARTICIPANTES	64
10 ESTRATEGIAS	65
11 FINANCIAMIENTO	66
12 DURACION	66
13 ESTRUCTURACION DEL PROYECTO	66
13 1 COMPONENTE 1 DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES PARA LAS BENEFICIARIAS	68
13 2 COMPONENTE 2 MANEJO Y APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS (MUJERES PRIVADAS DE LIBERTAD)	68
13 3 COMPONENTE 3 APOYO A LAS ACTIVIDADES GENERADORAS DE INGRESOS	69
13 4 COMPONENTE 4 ADMINISTRACION DEL PROYECTO	70
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	77
BIBLIOGRAFIA	81

ÍNDICE DE CUADROS

Numero	Pagina
1 FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL GERENTE SOCIAL	12
2 PROPUESTA DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL PROYECTO	71

INDICE DE DIAGRAMAS

Numero		Pagina
1	CAUSA – EFECTO DETERIORO DE LA SOCIEDAD	57
2	CAUSA – EFECTO CONTRIBUCION DE LA SOCIEDAD	58

INDICE DE GRÁFICAS

Numero		Página
1	PORCENTAJE DE INTERNA POR NIVELES DE ESCOLARIDAD ALCANZADA EN EL CENTRO FEMENINO	38
2	PORCENTAJE DE INTERNAS DEL CENTRO FEMENINO “CECILIA ORILLAC DE CHIARI”, SEGUN NACIONALIDAD PARA EL AÑO 2005	40
3	PORCENTAJE DE HIJOS DE LAS INTERNAS DEL CENTRO FEMENINO “CECILIA ORILLAC DE CHIARI”, SEGUN CATEGORIA O GRUPO DE EDADES JUNIO 2005	41
4	PORCENTAJE DE GRUPOS DE EDADES SEGUN NUMERO Y SEXO DE LOS HIJOS DE LAS INTERNAS DEL CENTRO FEMENINO JUNIO 2005	42
5	PORCENTAJE DE INTERNAS DEL CENTRO FEMENINO SEGUN SU JURIDICA JUNIO DE 2005	45

RESUMEN

El Proyecto Gerencial para la Capacitación Ocupacional en oficios no tradicionales de las internas del Centro Femenino Cecilia Orillac de Chiari pretende ofrecer a las internas la oportunidad de formarse en diferentes áreas para su inserción en el mercado laboral una vez logren su libertad

Después de capacitadas y sobre la base de su rendimiento se le ubicará en puestos de trabajo para su desempeño y aporte en la vida productiva del país

El proyecto propiciará estrategias y acciones que permitan con equidad social y humanización la integración plena de las mujeres que han delinquido al proceso de desarrollo sostenible del país a través de acciones educativas y terapia ocupacional

Con el apoyo del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano se pretende capacitar a estas internas con el objetivo de que cuenten con una formación técnica vocacional en áreas laborales idealizadas como exclusivas de los hombres (mecánica ebanistería electricidad soldadura y demás) y que a la vez se convierten en alternativas que les permitan poder ampliar sus expectativas en la consecución y ejecución de un empleo

Para ello se contará con la colaboración de la Oficina de la Mujer del INADEH de la Oficina de la Mujer del Ministerio de Gobierno y Justicia de la RED Mujer y Trabajo de la Comunidad Económica Europea pues se desea ampliar el horizonte laboral de estas mujeres con el objetivo fundamental de posicionarlas en plazas de trabajo en las que puedan desempeñarse aplicando lo aprendido obteniendo a la vez ingresos económicos para sufragar los gastos personales y de sus familias

Los resultados que se obtengan servirán para dar a conocer las experiencias producto del interés aceptación y viabilidad del proyecto así como del inventario de los recursos organizaciones e instituciones disponibles para la ejecución de dicho proyecto

Este proyecto tiene su justificación en la Ley 4 de 29 de enero de 1999 por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres la cual dedica la Sección VIII a Las Mujeres Privadas de Libertad como una responsabilidad del Estado en cuanto a las políticas que se deban desarrollar

En este proyecto también se ha considerado la factibilidad de que la población femenina privada de libertad pueda participar de los permisos laborales y de estudios que se les otorga a la población masculina recluida en las cárceles ya que la poca formación profesional que tienen estas mujeres es un impedimento para su inserción en el mercado laboral porque adolecen de mano de obra calificada

~

SUMMARY

The Occupational Training Management Project for the prisoners of the Female Penitentiary Center Cecilia Orillac de Chiari offers the opportunity to prepare the prisoners in different areas of non traditional women occupations for their insertion in the working market once they achieve freedom

Once they are empowered they ll be relocated in new jobs according to their performance and contribution to participate in the productive life of the country

The project will propitiate actions and strategies to promote the incorporation of women who have transgressed to their complete integration with social equity and humanization through educational and occupational therapy to the sustained development of the country

With the support of the National Institute of Professional Formation pretends to capacitate the female prisoners so they can have a technical vocational preparation in working areas usually identified as men exclusive (mechanics cabinetwork electricity weld and others) meaning new alternatives which will allowed them to expand their expectative of job attainment

For this matter the project will count with the support of the National Woman s Office of the National Institute of Professional Formation the Woman s Office of the Ministry of Government and Justice the Woman and Work Net the Economical European Community because it is the wish to achieve find employment positions for these women amplifying their labor horizon so

they can perform using what they have learn obtaining at the same time incomes to pay their personal expenses

The results obtained will be useful to make known the project experience as a result of the interest acceptance and viability of it as well as the inventory of all resources organizations and institutions available to collaborate in the execution of the project

This project has its justification if we consider Law 4 of January 29 of 1999 which institute the equality of opportunities for women and consider in Section VIII the women privy of freedom as a state responsibility about the development of politics

The feasibility of the participation for the same study and job permissions of female prisoners has been also considered in this project because their low professional formation becomes an obstacle to hire them as a qualified labor for a job

INTRODUCCIÓN

Nuestra Constitución Política que consagra los principios sociales políticos económicos y morales inspiradores de la Revolución Panameña con el fin supremo de exaltar la dignidad humana promover la justicia social ³ dedica todo el capítulo 1º del Título III a las garantías fundamentales de los derechos y deberes individuales y sociales referentes a nacionales y extranjeros. Específicamente el artículo 28 de este capítulo se refiere a la capacitación de los detenidos en oficios que les permitan reincorporarse útilmente a la sociedad.

Por la naturaleza de los estudios universitarios que hemos realizado y por las experiencias vividas a través de nuestro desenvolvimiento en el campo profesional estamos convencidas de la necesidad e importancia que tiene realizar un proyecto de la capacitación ocupacional para la reinserción social de las mujeres privadas de libertad.

El haber laborado por muchos años como trabajadora social en el Ministerio de Gobierno y Justicia y experimentar la falta de un documento que recogiera aspectos de interés que se relacionen con las necesidades reales de capacitación de las mujeres privadas de libertad su desarrollo y posterior reinserción fue la principal razón que nos impulsó a dedicar nuestro trabajo de graduación al desarrollo de un Proyecto Gerencial en este sentido.

Adicional a todo lo enunciado es importante señalar los problemas o limitaciones confrontadas durante su ejecución en vista de que estos paralizaban la agilización del proyecto de los cuales podemos mencionar como ejemplo los cambios que se daban a nivel de los directivos en los centros retrasando todo el proceso, ya que debían volver a actualizar a los directivos respecto a lo que se deseaba desarrollar por otro lado también se encuentra la falta de recursos económicos por el exceso de trámites que debían realizarse para obtener los permisos de igual forma otra

³ Constitución Política de la República de Panamá reformada por los actos reformativos de 1978 por el acto constitucional de 1983 y los actos legislativos de 1983 y 1994. Preámbulo

limitante encontrada fue la infraestructura que no se lograba habilitar con celeridad para el desarrollo de los talleres por ultimo otra problematica confrontada fue el transporte para movilizar a las internas al centro de adiestramiento

Estas situaciones obstaculizaban la celeridad del proyecto tal cual se deseaba ejecutar pero fueron superadas poco a poco logrando el empuje y desarrollo requerido para el exito del mismo y su continuidad

El objetivo fundamental de este proyecto es alcanzar el mejor conocimiento acerca de como se desarrollo el trabajo por ello se ha ordenado con la estructura que se describe a partir del siguiente parrafo

En el primer capitulo se encontrara una descripcion sucinta de las principales generalidades y aspectos metodologicos en relacion con la importancia de la gerencia social

Luego en el segundo capitulo se presenta el marco conceptual utilizado para el diseño de un proyecto de gerencia social para mujeres con la finalidad de facilitar la comprension de la propuesta dirigida especificamente para mujeres privadas de libertad

Posteriormente el tercer capitulo recoge toda la informacion obtenida sobre el Centro Femenino de Rehabilitacion Cecilia Orillac de Chiani por ser el que alberga la mayor parte de la poblacion de mujeres privadas de libertad beneficiarias directas del proyecto

Finalmente el cuarto capitulo esta dedicado a las características principales y mas sobresalientes del proyecto explica ademas el diseño de un proyecto gerencial de capacitacion ocupacional para facilitar la comprension de nuestra propuesta

La presente investigacion se enriquecio con la revision de fuentes bibliograficas la utilizacion de la tecnica de entrevista personal se recurrio a informaciones de los archivos de algunas oficinas publicas se recorrieron en forma reiterada los Centros Penitenciarios y de Rehabilitacion de la

ciudad capital (Panama) y se aprovecho la valiosa informacion contenida en las publicaciones del Departamento de Estadistica y Censo de la Contraloria General de la Republica

Si bien no se aspira a presentar un trabajo que constituya la palabra final en materia de capacitacion y reinsercion social de las privadas de libertad se espera sinceramente que este esfuerzo pueda servir como punto de partida de un programa integral de rehabilitacion en cuestiones especificas de reinsercion laboral que beneficie a las mujeres privadas de libertad con miras a prevenir la reincidencia en actos delictivos y puedan insertarse responsablemente en la sociedad

El presente trabajo de graduacion se desarrolla con claridad a partir de la definicion de un marco conceptual establecido en la Ley 4 del 29 de enero de 1999 que se hace util y necesario para evitar malos entendidos y confusiones teoricas o practicas

De importancia es tambien señalar de esta Ley sus objetivos los que contemplan el desarrollo de la politica publica antidiscriminatoria de genero por parte del Estado tendiente a lograr la integracion plena de las mujeres panameñas al proceso de desarrollo politico economico social y cultural del pais Por otro lado propicia el desarrollo de estrategias y acciones con equidad social la plena incorporacion de las mujeres al proceso de desarrollo sostenible del pais Igualmente la mencionada ley fomenta la creacion de estructuras y mecanismos institucionales que posibiliten la formulacion de politicas publicas con perspectiva de genero garantizando la coordinacion y evaluacion de programas y medidas destinados a las mujeres

Es prudente hacer estos señalamientos ya que estaremos trabajando con un grupo de interes social como lo son las mujeres privadas de libertad las cuales tienen derecho a beneficiarse de la politica de Igualdad de Oportunidades

La informacion que se presenta corresponde a un diseño descriptivo no experimental por la especificidad del mismo Con relacion a los factores administrativos tecnicos y politicos que se

dan en el Proyecto el análisis de esa información será de tipo estratégico dialéctico ya que se privilegian las relaciones internas de la organización del Proyecto con las relaciones contextuales y asumen valores dinámicos

La información ha sido organizada y representada a través de gráficas y cuadros estadísticos sobre las variables e indicadores más significativos

CAPITULO I
IMPORTANCIA DE LA GERENCIA SOCIAL

La velocidad y complejidad de los cambios sociales que se originan a diario en nuestro continente en particular y en el mundo en general constituyen desafíos constantes en la búsqueda de alternativas viables que sean coherentes con las aspiraciones, retos y responsabilidades que tienen los Gerentes Sociales que apunten a la solución de los problemas como también contribuir al diseño de acciones preventivas para hacer realizables los derechos ciudadanos y las aspiraciones de una sociedad democrática justa y equitativa.

Las demandas y necesidades sociales al igual que la actual coyuntura latinoamericana crean condiciones tanto objetivas como subjetivas para la modernización de nuestra sociedad. Ello implica por ende superar los obstáculos políticos, sociales y económicos. Es decir, la búsqueda de la auto-dependencia, la trascendencia y autoafirmación del ser a partir del desarrollo de la persona.

Esta nueva realidad nos permite entender cuán importante es la formación de Gerentes Sociales frente a la administración del Bienestar Social.

En la actual coyuntura socio-política a los Gerentes Sociales se les presentan perspectivas de participación y desempeño profesional tanto en la administración pública como en la dirección de organización del sector social solidario (Organizaciones No Gubernamentales - ONG).

Esta perspectiva de una mayor participación en la gestión social y política en el desarrollo del país se debe principalmente a que en nuestra formación y praxis profesional contamos con una formación básica en administración. Esa misma formación permite observar la realidad y el futuro con una nueva perspectiva.

Es a partir de estos nuevos enfoques de la administracion contemporanea en donde los Gerentes Sociales tienen la oportunidad de buscar un Rol mas dinamico y protagonico o sea trabajar para diseñar e implementar los proyectos que nos proponemos sencillamente ver el futuro como algo posible de alcanzar

Esta vision es profundamente humanista y positiva porque se fundamenta en la capacidad del ser humano de los diversos actores sociales y de las organizaciones en la promocion y mejoramiento de la calidad de vida orientada al logro de la equidad Tambien facilita el proceso de intervencion en la gestion del Gerente Social

Generalmente el Bienestar Social y la Politica Social se consideran categorias relacionadas dependiente una de la otra sin embargo ni el bienestar social tiene como determinante las politicas sociales ni estas siempre se orientan al Bienestar Social

Dependiendo precisamente del modelo economico y del caracter redistribuido y no de las politicas sociales se hace necesario el replanteamiento en la administracion del Bienestar Social

Los Gerentes de lo social tienen como reto articular la mision politicas sociales y vision institucional u organizacional al desarrollo de un pensamiento futurista que anticipe respuestas a las demandas crecientes de nuestra poblacion y el desarrollo de capacidad de concertacion en el ambito organizacional pues ello permite integrar acciones aisladas a un sistema de prestacion de servicios sociales en una amplia politica de Bienestar Social

Los Gerentes en Bienestar Social podran ejecutar procesos de planeacion que permitan el desarrollo integral e intrinseco de la institucion pero que a la vez respondan con medidas a corto mediano y largo plazo a los desafios que le imponen la dinamica social

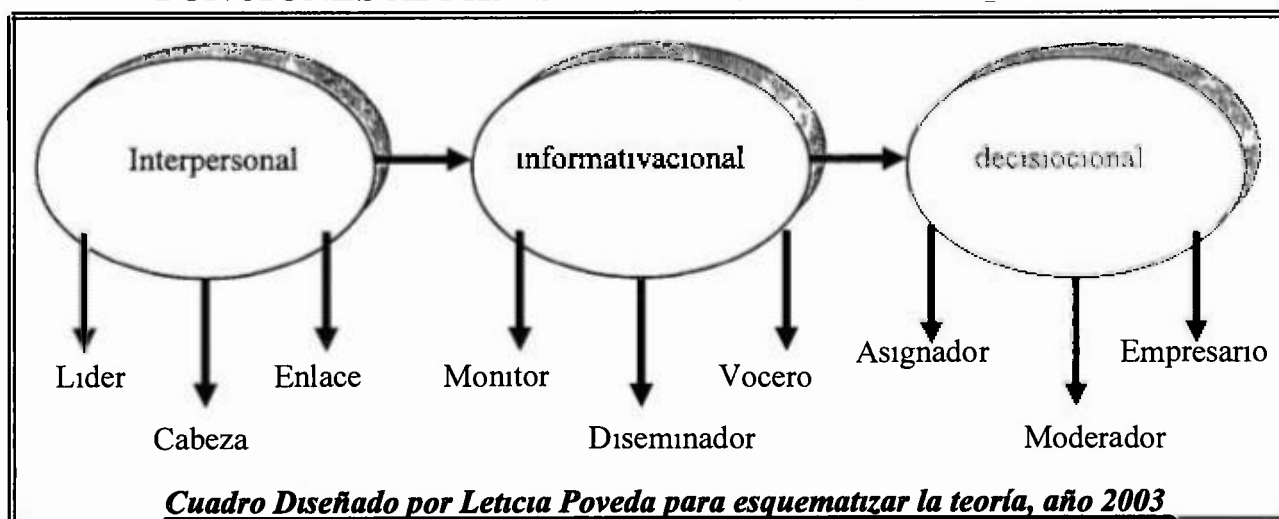
Es decir un proceso que permita que una organizacion este en capacidad de influir en su medio en vez de reaccionar ante el ejercicio manteniendo de este modo algun control sobre lo planeado

Observese que se quiere llegar mas alla de las atenciones a problemas y de la vision cotidiana se pretende aportar mediante la reflexion y el replanteamiento de la mision institucional u organizacional los mecanismos de racionalizacion eficiencia y eficacia que ubique al Bienestar Social en la posicion que le compete en razon de la crisis y demandas de la sociedad con respuestas futuristas e influyentes en el desarrollo socioeconomico

1 FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL GERENTE SOCIAL

El Gerente Social organiza coordina proyecta y controla (Ver cuadro N° 1)

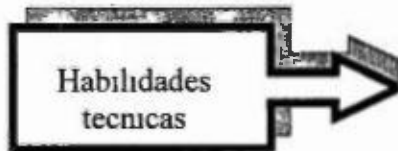
CUADRO N° 1
FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL GERENTE SOCIAL



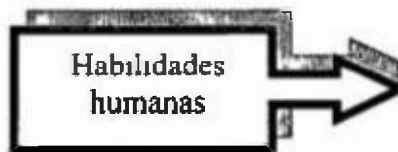
En cada uno de estos niveles de participacion – interaccion el Gerente desempeña diferentes funciones

2 HABILIDADES ADMINISTRATIVAS DEL GERENTE SOCIAL

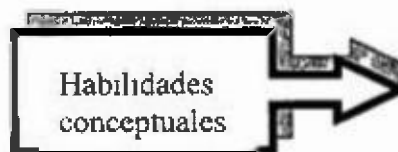
El gerente posee habilidades técnicas humanas y conceptuales



Capacidad analítica facilidad para el uso de técnicas y herramientas Puede ser adquirida mediante educacion formal o a traves de la experiencia personal o de otros Es la capacidad para aplicar conocimientos y experiencias con el proposito de lograr la ejecucion de tareas especificas Envuelve un conocimiento especializado



Es la sensibilidad o capacidad del gerente para trabajar de manera efectiva como miembro de un grupo para interactuar con diversos tipos de personas y caracteres con el proposito de lograr la cooperacion dentro del equipo que dirige



Consiste en la capacidad para percibir a la organizacion como un todo reconocer sus elementos para analizar y diagnosticar situaciones mas complejas con el proposito de conocer como los cambios en algunas partes de la organizacion afectan o pueden afectar a los demas elementos

En la nueva racionalidad la prestacion de los servicios sociales debe enmarcarse en la logica de la economia de mercado es decir crear maneras de llegar en forma efectiva y eficaz a los usuarios de los servicios Sencillamente asumir la gestion Social desde la

premisa del desarrollo Gerencial ²

A partir de esta premisa mentalidad empresarial es asumir una actitud abierta y de cambio que da cabida a la iniciativa individual y colectiva es sobrepasar lo rutinario lo que esta ya establecido

La mentalidad empresarial en la Gerencia Social implica entender y asumir que la sociedad civil busca un espacio de realizacion y desarrollo mas alla del paternalismo del Estado y de las Instituciones

Dos conceptos intrinsecos a la gestion del Gerente Social los constituyen La productividad y la responsabilidad

La productividad debe ser entendida como el resultado de una expresion dinamica e integrada de valores como son

Producto	=	Mayor Eficacia
Calidad	=	Mayor Eficiencia
Tiempo	=	Menor tiempo
Costo	=	Mas bajo

La responsabilidad social, se entiende como la obligacion moral que adquiere una organizacion frente a la satisfaccion de las expectativas creadas

(2) Planificación en el Estado – Estrategia de Desarrollo del Género Ediciones Isis – Internacional página 60
Editora Lima Largo

La vision del Gerente Social se orienta a tomar decisiones mirando a largo plazo aprendiendo a descubrir oportunidades donde antes no las veia aprovechando mas eficazmente las ventajas que su organizacion le puede ofrecer

Su actitud hacia las personas es diferente porque se da cuenta que sin ellas las metas que se proponen no se pueden alcanzar Por consiguiente debe desarrollar disciplina en el diagnostico organizacional cada vez mas profundas para el analisis y solucion de problemas

En el ambito directivo es cada vez mas importante el trabajo en equipo y la comunicacion efectiva porque entiende con mayor claridad la interdependencia de otras areas las reuniones o comites se vuelven permanentes y como resultado de esa nueva situacion se generan actitudes nuevas frente al personal

Esta descripcion podra ayudarnos a entender el nuevo ambiente de trabajo que se da a partir de la decada de los noventa (90) y que se enfatiza en este nuevo siglo

El Gerente habla entonces de Mision Valores Compartidos Compromisos y Participacion

En este sentido sera de suma importancia ver como la tematica de la Gerencia Social puede relacionarse con un Enfoque de Genero en la Capacitacion en Oficios no Tradicionales en los cuales se les formara a las mujeres privadas de libertad Este es el reto para la gerencia social en una nueva vision y mision que deba cumplir dentro de la organizacion establecida en el proyecto

Todo el conocimiento de la informacion en cuanto a la Gerencia de Bienestar Social con un

Enfoque de Genero en el diseño de un Proyecto de Capacitacion podra mostrar en su desarrollo que la mujer no es de una homogeneidad cultural sino de un conjunto de actores y sujetos que convergen en una serie de problemas de conocimientos comunes como las diferencias que existen en la construccion simbolica de las identidades sexuales en la mujer pobre urbana y en las clases medias y altas los niveles de ansiedad que introducen los nuevos roles de genero las dudas compartidas sobre si es una verdadera liberacion añadir la responsabilidad de un empleo asalariado a las actividades que se desarrollan en los espacios domesticos y el mantenimiento de la desigualdad de oportunidades al no existir una relacion positiva entre el incremento en los niveles de escolaridad la capacitacion y la feminizacion de los mercados de trabajo

Debido a ello se contara con el apropiado diseño gerencial del proyecto del centro femenino el cual cuenta con una capacitacion en genero que es un campo de trabajo complejo delicado y sofisticado en lo conceptual en lo metodologico y sobre todo en su practica El supuesto sobre el cual descansa toda capacitacion es que es una poderosa herramienta de transformacion mediante la cual la gente aprende nuevas actitudes conocimientos o habilidades

Recordemos que practicamente las oportunidades de formacion en los centros penitenciarios se han brindado a los hombres y no así a las mujeres

En este proyecto las internas del centro femenino lograran capacitarse en oficios no tradicionales con un enfoque de genero que les permitira insertarse en diferentes programas de resocializacion y lograr superar la estigmatizacion, en donde puedan demostrar que a pesar

de haber delinquido son capaces de superarse para tener mas oportunidades no solo para ellas
sino para sus familiares

CAPITULO II

**CONCEPTUALIZACIÓN UTILIZADA EN EL DISEÑO DE UN
PROYECTO DE GERENCIA SOCIAL PARA MUJERES PRIVADAS DE
LIBERTAD**

1 CONSIDERACIONES GENERALES

Es necesario para su debida comprension que las conceptualizaciones utilizadas no ocasionen malos entendidos confusiones teoricas ni practicas Se establecen para tal fin algunos conceptos de vital importancia para el tema a tratar pues son definidos dentro de la Ley 4 del 29 de enero de 1999 aprobada en tercer debate en el Palacio Justo Arosemena ciudad de Panama a los 28 dias del mes de diciembre de 1998 y sancionada el 29 de enero de 1999

Es importante resaltar de esta ley algunos de sus objetivos pues en primera instancia contempla el desarrollo de la politica publica antidiscriminatoria de genero por parte del Estado tendiente a lograr la integracion plena de las mujeres panameñas al proceso de desarrollo politico economico social y cultural del pais

En segunda instancia el desarrollo de estrategias y acciones que permitan con equidad social la plena incorporacion de las mujeres al proceso de desarrollo sostenible del pais

En tercera instancia fomenta la creacion de estructuras y mecanismos institucionales que posibiliten la formulacion de politicas publicas con perspectiva de genero garantizando la coordinacion y evaluacion de programas y medidas destinadas al apoyo beneficio defensa proteccion y promocion de las mujeres

Cabe señalar en este mismo orden de importancia que en el Titulo II Capitulo I denominado Desarrollo Humano y Economico, en el articulo 6 y el punto numero diez (10) se indica,

ejecutar programas y Proyectos destinados a grupos de mujeres de especial interes niñas
jóvenes discapacitadas indígenas campesinas afro panameñas adultas mayores
embarazadas y las privadas de libertad

Es prudente hacer todos estos señalamientos puesto que estaremos trabajando con un grupo
de interes social como las mujeres privadas de libertad las cuales tienen derecho a
beneficiarse de la politica de Igualdad de Oportunidades

Para ello se contara con el apropiado diseño gerencial del proyecto del centro femenino el
cual presenta una capacitacion en genero que es un campo de trabajo complejo delicado y
sofisticado en lo conceptual en lo metodologico y sobre todo en su practica

El supuesto sobre el cual descansa toda capacitacion es que es una poderosa herramienta de
transformacion mediante la cual la gente aprende nuevas actitudes conocimientos o
habilidades Recordemos que practicamente las oportunidades de formacion en los centros
penitenciarios se le ha dado a los hombres y no así a las mujeres

2 DEFINICIONES CONCEPTUALES

Los diecisiete primeros conceptos contemplados dentro de este punto y que se definirán a partir del apartado dos punto uno (2.1) se han extraído de la Ley 4 (del 29 de enero de 1999) por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en las páginas 11, 12, 13 y 14 del glosario de términos de la misma ley que fueron aprobados en su desarrollo y las cuales utilizaremos textualmente.

La definición de conceptos a partir del número dieciocho se refiere a la población femenina privada de libertad; se han construido basándose en la experiencia marco legal existente y términos extraídos del Diccionario Enciclopédico Oceano Uno, Grupo Editorial Barcelona España, 1995, que se ajustaron a un concepto más real en nuestro medio y no corresponden a una definición literal.

Para nuestra institución es de suma importancia contar con las definiciones pues serán muchos los participantes que desconocen el tema y deseamos obtengan con claridad el sentido de los términos a través de sus definiciones; por ello, no podemos obviarlos.

A continuación, los conceptos que se estarán utilizando en el proyecto:

2.1 ANDROCENTRISMO Manifestación del sexismo que se expresa cuando un estudio, un análisis, una investigación o ley se enfoca desde la perspectiva masculina únicamente y presenta la experiencia masculina como central, única y relevante para la experiencia humana.

2.2 DISCRIMINACION Trato desigual

2.3 DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER De acuerdo con la Convencion de las Naciones sobre la Eliminacion de todas las Formas de Discriminacion contra la mujer

Toda distincion exclusion o restriccion basada en el sexo cuyo objeto o resultado sea menoscabar o anular el reconocimiento goce o ejercicio por parte de la mujer de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales en las esferas politica economica social cultural civil u otra

La existencia de leyes reglamentos resoluciones o cualquier otro acto juridico cuyo espiritu contenido o efectos contengan ventajas o privilegios del hombre sobre la mujer

La existencia de circunstancias o situaciones facticas que desmejoren la condicion de la mujer y aunque amparadas por el derecho sean producto del medio la tradicion o la idiosincrasia individual y colectiva

El vacio o deficiencia legal o reglamentario en un determinado sector donde intervenga la mujer que obstruya o niegue sus derechos

2.4 EDUCACION SEXISTA Instancia de socializacion que contempla y refuerza el trato desigual entre las mujeres y los hombres que se traducen en asignacion de funciones y actividades distintas tomando como parametro el sexo con privilegio de la condicion de un sexo sobre el otro

2.5 EQUIDAD Condicion que permite a la persona en desventaja participar en igualdad de condiciones

2.6 ESTEREOTIPO Ideas prejuicios creencias y opiniones preconcebidos e impuestos por el medio social y cultural que se aplican en forma general a todas las personas pertenecientes a la categoria a la que hacen referencia como nacionalidad etnia edad o sexo

2.7 ESTEREOTIPO SEXUAL Idea que se fija y se perpetua con respecto a las características que presuponemos propias de uno u otro sexo y genera la desigualdad entre ellos e impide el logro de los objetivos de desarrollo e igualdad entre los seres humanos

2.8 GENERO Terminio que denomina la construccion social de las identidades diferenciadas de mujeres y hombres Consiste en la adscripcion de identidades roles y valores diferenciales entre mujeres y hombres los que se expresan como desigualdades sociales

Genero es una categoria socialmente construida no es una categoria fija y definida Es mas bien un conjunto de conductas y actitudes es una actividad especifica que encuentra su definicion y sus limites en la medida en que se realiza a traves de la vida cotidiana de las mujeres y que se va insertando y dejando

marcas y caminos simbólicos muy claros en las estructuras institucionales de la sociedad

Así vemos que la categoría género abarca un conjunto de características oportunidades y expectativas que un grupo social asigna a las personas y que estas asumen como propias en función de su diferencia de sexo. La categoría género es una construcción social lo que significa que varía de un grupo social a otro y de una época a otra.

Las relaciones de género son dinámicas pueden cambiar en el tiempo con el desarrollo humano y social. Los sistemas de género son un conjunto de prácticas símbolos representaciones normas y valores sociales.

A partir de factores biológicos se construye el proceso de socialización de hombres y mujeres dotándolos de una identidad subjetiva y roles determinados por su sexo. Dicha construcción social identificó el género femenino con principios y comportamientos sociales de menor prestigio y valor social.

2.9 IGUALDAD POLÍTICA. Condición política que reconoce a las mujeres los mismos derechos y deberes ciudadanos que a los hombres.

2 10 PERSPECTIVA DE GENERO Incluye los intereses derechos necesidades y puntos de vista de mujeres y hombres en cada aspecto al nivel de una politica plan o programa Forma de ver y entender las multiples formas de subordinacion y discriminacion que frente a los hombres experimentan las mujeres de distintas edades etnias razas o condiciones socioeconomicas o por discapacidades preferencias sociales ubicaciones geograficas y otras dando lugar a la diversidad entre las mujeres que influyen en la manera como se experimenta dicha subordinacion y discriminacion

2 11 ROLES Tareas o papeles que se le asignan a una persona en una sociedad
Un rol es un conjunto de asignaciones que un grupo social espera que sean ejecutadas por las personas que lo componen para garantizar su desarrollo y a la vez es la forma como esas personas asumen y expresan en la vida cotidiana esas asignaciones

2 12 SEXISMO Actitud o accion que subvalora excluye sobre presenta y estereotipa a las personas por su sexo Contribuye a la creencia de que las funciones y roles asignados a hombres y mujeres son consecuencia de un orden natural inherentes a las personas por el solo hecho de haber nacido de sexo masculino o femenino

2 13 SEXO Condicion biologica natural Diferencia física y anatomica o de constitucion de cada persona segun sea de sexo femenino o masculino

El sexo corresponde a un hecho biológico. Las diferencias anatómicas y fisiológicas entre hombres y mujeres e incluso sus efectos sobre la percepción psicológica que tiene la persona acerca de su pertenencia sexual pueden y deben distinguirse de las atribuciones que la sociedad establece para cada uno de los sexos.

2.14 SOCIALIZACION Proceso mediante el cual la persona aprende los patrones de conducta que son aceptados, obligados, permitidos o prohibidos en una sociedad. Mecanismo por el cual a través de distintas instancias se reproducen, perpetúan y legitiman las condiciones materiales e ideológicas prevalentes en el sistema social.

2.15 SOCIALIZACION DE ROLES Proceso mediante el cual una persona recibe y aprende la asignación de roles sociales que considera propios de su sexo. Los criterios que sirven para diferenciar los roles en una sociedad son variados e interactúan con otros como son: raza, etnia, religión, clase social.

En casi todas las sociedades la socialización de roles se hace entre los que corresponden a las mujeres y los que corresponden a los hombres. Va acompañado por un proceso simultáneo de valorización diferencial entre unos roles y otros que en consecuencia llevan a la subordinación de unos grupos a

otros dentro de la sociedad

El concepto de socialización de roles de género en la socialización de roles es fundamental para comprender cuatro procesos

- Potencialidades Limitaciones y Actitudes
- Clasificación de algunas actividades como masculinas o como femeninas
- Valoración diferencial por los grupos sociales entre las actividades masculinas o femeninas
- Valoración diferencial de la misma actividad cuando es realizada por un hombre o por una mujer

Estos procesos son interrelacionados en la actuación social cotidiana De la transformación de esos procesos depende en gran parte el avance hacia una sociedad más equitativa

2 16 SUBORDINACION DE LA MUJER Sometimiento de la mujer al control y autoridad del hombre o de las estructuras patriarcales Perdida del control sobre diversos aspectos de su vida tales como su sexualidad su capacidad reproductiva o su capacidad de trabajo

2 17 VIOLENCIA DE GENERO Formas que perpetúan la dicotomía entre las mujeres y los hombres y que aseguran la inferioridad de un género sobre el otro
Tales formas violan derechos humanos como el derecho a la vida a la libertad a la integridad física mental y moral así como la seguridad de la persona y su dignidad
Esta forma de discriminación inhibe seriamente las habilidades de las mujeres para disfrutar de los derechos y libertades sobre la base de la igualdad con los hombres

2 18 INTERNAS Personas que se encuentran aisladas de la sociedad en instituciones que se llegan a considerar como un lugar de residencia y trabajo encontrándose en una situación de aislamiento social por un periodo apreciable de tiempo compartiendo en su encierro una rutina diaria administrativa formalmente

2 19 PRIVADAS DE LIBERTAD Personas que se encuentran en una institución organizada para proteger a la comunidad contra ellas que constituyen intencionalmente un peligro para la sociedad Personas que se encuentran reclusas en una cárcel o campo de trabajo y de concentración por ser halladas

culpables de la comision de un hecho punible considerado como delito y sancionadas a purgar una pena

2 20 LIBERTAD CONDICIONAL Forma de medida cautelar otorgada por el Ejecutivo a aquellas personas que se encuentran Privadas de Libertad y que han cumplido con los requisitos establecidos por la Ley con la finalidad de que las mismas puedan reincorporarse a la sociedad antes de que venza el plazo de su pena

2 21 RESOCIALIZACION Proceso de aprendizaje social mediante el cual se le proporciona a la persona los valores necesarios con los cuales se pretende educar de una manera integral con la finalidad de promover una modificacion creativa en su conducta bajo la base de adaptacion activa a la realidad del medio a que se enfrentara una vez liberada

2 22 AREAS NO TRADICIONALES Son aquellas en las que la participacion de las mujeres se da aisladamente por su sexo y en carreras como la electricidad mecanica soldadura pues estaban enfocada solo hacia el hombre en mayor medida Se diferencia de las tradicionales como la belleza preparacion de dulce artesanía entre algunas de las profesiones tradicionales

2 23 FORMACION DUAL Es la que se da en dos momentos uno en el centro de enseñanza y el otro en la empresa con una carga de horas proporcionales a ambas osea teoria y practica y en donde la participacion del hombre se da mas

debido a que son muchas las horas que se debe pasar fuera del hogar y es en donde la mujer participa menos por el tiempo disponible fuera del hogar Así lo señala Santiago Aguduelo en su diccionario de Terminología Básica Profesional Uruguay 2002

CAPITULO III
EL CENTRO FEMENINO DE REHABILITACIÓN
“CECILIA ORILLAC DE CHIARI”

1 RESEÑA HISTORICA DEL SISTEMA PENITENCIARIO

El sistema penitenciario en Panama ha venido sufriendo muchas transformaciones desde la epoca republicana cuando la dependencia rectora del sistema estaba bajo la jurisdiccion de la Secretaria de Gobierno y Justicia y los centros reclusorios en el pais se encontraba el presidio de Chiriqui ubicado en las bovedas en la provincia de Panama y en los cuarteles de policia en las cabeceras de las provincias

A partir del año 1920 se hace un intento en Panama para mejorar el Sistema Penitenciario y el tratamiento de los reclusos con la promulgacion del decreto N° 15 del 29 de enero de 1920 con el que se establece y organiza de manera provisional una Colonia Penal en la Isla de Coiba

Reafirmandose la misma ya de manera pertinente con la promulgacion del decreto N° 83 del 1 de Junio de 1925 por el cual se reorganiza y queda establecida la mencionada colonia penal con la que se marca el inicio de intentar el establecimiento de criterios de clasificacion de la poblacion penitenciaria en la Republica de Panama Se empieza a garantizar la ubicacion de los internos en zonas donde la seguridad es acorde con sus circunstancias particularidades y con la pena que se purga

Por otro lado se promulga la Ley 2 de enero de 1921 por la cual se dispone la construccion

de cárceles modelos en la ciudad de Panamá y Colon. Con dicha ley se establece la división de las cárceles modelos en secciones aisladas para adultos, mujeres y menores de edad, por lo que en la ciudad de Panamá se dispone construirla en forma y condiciones adecuadas para servir al mismo tiempo como cárcel modelo, reformatoria de mujeres delincuentes y como escuela correccional de mujeres.

El 1° de julio de 1941 se promulga la ley N° 87 para el establecimiento de leyes penales y correccionales, señalando que dichos centros tienen por objeto la reclusión de los(as) condenados(as) a sufrir pena privativa de la libertad, teniendo en cuenta que las cárceles son lugares de seguridad y expiación, no de castigo cruel; por lo tanto, queda prohibido toda severidad que no sea necesaria para la custodia y enmienda de los procesos.

Igualmente se estableció que los centros correccionales tienen por fin esencial el mejoramiento moral y psíquico de los menores de edad y de las mujeres, que en ellos se recluyan su perfeccionamiento educacional y que cobren amor al trabajo. Igualmente se volvió a establecer en esta ley la disposición para la construcción en la Cárcel Modelo de la ciudad de Panamá de secciones para reformatorio de mujeres delincuentes y correcciones de menores.

Con el Decreto Número 18 del 20 de marzo de 1945 por el cual se crea y se organiza un establecimiento denominado Centro Femenino de Rehabilitación bajo la dependencia del Departamento de Corrección, se elimina de la Cárcel Modelo el Reformatorio de Mujeres Delincuentes, trasladándose ese mismo año el Centro Femenino de Rehabilitación a la Provincia de Los Santos, en las instalaciones del Hospital Psiquiátrico. Su objeto fue el

recibir

y mantener internas y bajo su custodia a las mujeres de diecisiete años en adelante que se encontraran en alguna de las siguientes situaciones⁴

Haber sido condenada y tener que cumplir pena de reclusion o prision o arresto por termino mayor de dos meses

Las enjuiciadas por delitos que merezcan pena de reclusion o prision por cualquier termino manteniendolas a disposicion del funcionario a cuyo cargo esta el conocimiento de la causa

Las que sin estar comprendidas en alguno de los apartes anteriores se encuentran en inminente peligro de delinquir por reintegrada conducta desordenada por el abandono moral en que esten y necesiten un periodo de segregacion para reorientar su vida en lo sucesivo de acuerdo con orden de autoridad competente

Asi mismo se establecio que al asumir el Centro Femenino de Rehabilitacion la custodia de las internas desarrollaria todas las actividades y aplicaria todas las medidas a su alcance para lograr por medios cientificos su mejoramiento moral y su readaptacion a la vida social en condiciones de utilidad y seguridad

El 24 de julio de 1964 se inaugura el Centro Femenino de Rehabilitacion en las actuales instalaciones fue administrado por contrato por la congregacion religiosa de las Hermanas del Buen Pastor, las que tenian a su haber la implementacion de los programas planes y

⁴ FUENTE Ministerio de Gobierno y Justicia Dirección de Asesoría Legal del Sistema Penitenciario

metodos cientificos de regeneracion

Estas religiosas estuvieron regentando el Centro Femenino de Rehabilitacion hasta febrero de 1984 cuando pasa a la administracion del Departamento de Correccion durante todo este periodo estuvieron desarrollando programas de tratamiento para las internas se habilito un area laboral se construyeron talleres de corte y confeccion talleres de ensamblaje para brillo y horquillas una granja integral y posteriormente un salon de belleza Ademàs se establecio un area educativa en donde funciona una escuela primaria regulada por el Ministerio de Educacion dividida en tres niveles de estudio y un nivel de alfabetizacion

En 1996 se promulgo el decreto ejecutivo N° 212 del 13 de septiembre de 1996 por el cual se establece y desarrolla el funcionamiento del Consejo Tecnico y la Junta Tecnica de establecimiento penitenciario se reglamenta el programa de permiso laboral y de estudios especiales se adoptan otras medidas

Fundamentandose en este decreto ejecutivo N° 212 la actual Direccion General del Sistema Penitenciario quiere desarrollar un proyecto de Programa Educativo extramuros mediante el cual previa evaluacion de la Junta Tecnica Penitenciaria las internas que así clasifiquen asistiran a un Centro de Formacion Laboral para su debida orientacion educativa con el proposito de que las mismas inicien o continuen sus estudios formales en el centro educativo autorizado dentro de las jornadas y horarios establecidos

El 4 de octubre de 1999 se firma un acuerdo general de cooperacion y asistencia tecnica entre

el Ministerio de Gobierno y Justicia y el Instituto Nacional de Formación Profesional con la finalidad de que se realizaran programas de formación que beneficien a la población penitenciaria panameña con el propósito de contribuir a la resocialización de los (as) internas (as)

Basándose en este acuerdo la Dirección General del Sistema Penitenciario considerando que la población de reclusas en el Centro Femenino de Rehabilitación no ha podido participar en ninguno de los proyectos extra muro reglamentados por el decreto 212 ya que estas presentan un 85% de casos contra la salud pública refiriéndonos a delitos relacionados con posesión y venta ilícita de drogas ha contemplado la posibilidad de ofrecerle la oportunidad a estas reclusas de acudir a las instalaciones del I N A D E H para capacitarse con el propósito de obtener un documento que les permita aspirar a una oferta laboral que le garantice un trabajo honesto que les ayude para su verdadera reinserción social

En la actualidad el Centro Femenino de Rehabilitación Cecilia Orillac de Chiari tiene una población total de 544 internas frente a una capacidad máxima de 348

2 ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DE LAS INTERNAS

Dentro de la población de internas del Centro Femenino se da una variabilidad de características lo que obligó en junio del 2005 a realizar una selección de una muestra de 180 internas de las cuales se estudiarían variables e indicadores relevantes entre los cuales podemos señalar la edad de las internas su escolaridad y el número de hijos analizadas a

traves de los diferentes grupos de edades

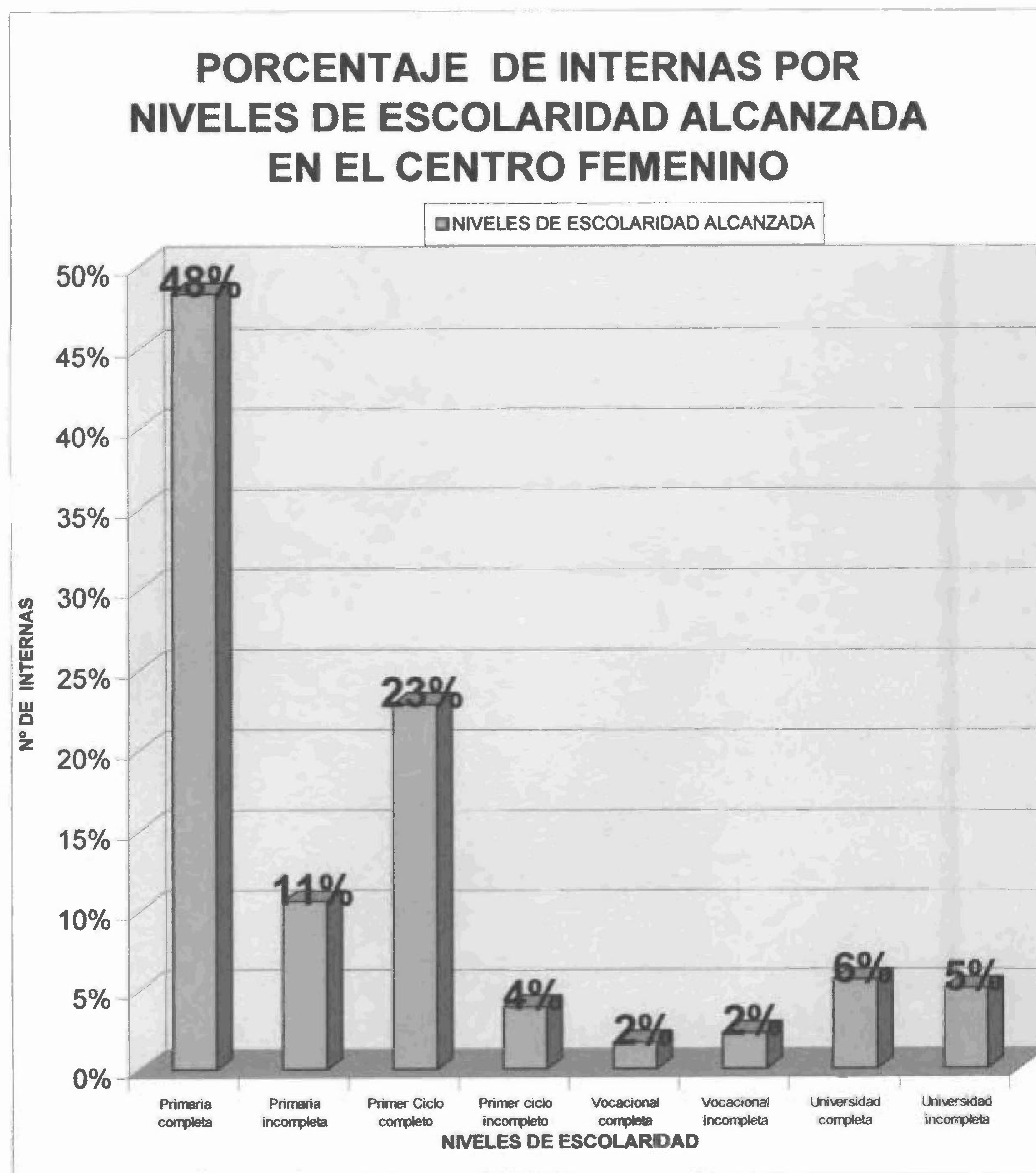
De esta forma la mayor poblacion de internas se encuentra en la categoria de 25 a 29 años con un total de 55 internas En segundo lugar estan las de 30 a 34 años con un total de 43 internas seguidamente se encuentran las internas de 35 a 39 años con un total de 41 internas y las de 40 a 44 años con un total de 28 internas

En ultimo lugar tenemos las categorias de 45 a 49 años y de 50 años y mas con 13 internas cada una

En relacion con el numero de hijos o la mayor cantidad de infantes de acuerdo al sexo niños y niñas de Menos de un año a 17 años tenemos en primer lugar hay 44 niñas y 49 varones En segundo lugar tenemos 33 niñas y 45 niños Seguidamente en el grupo final hay 30 niñas y 44 niños respectivamente

De acuerdo a su escolaridad ochenta y siete (87) con primaria completa cuarenta y uno (41) con primer ciclo completo diecinueve (19) con primaria incompleta diez (10) con universidad completa nueve (9) con universidad incompleta siete (7) con primer ciclo incompleto cuatro (4) con vocacional incompleta y tres (3) con vocacional completa

GRÁFICA N° 1



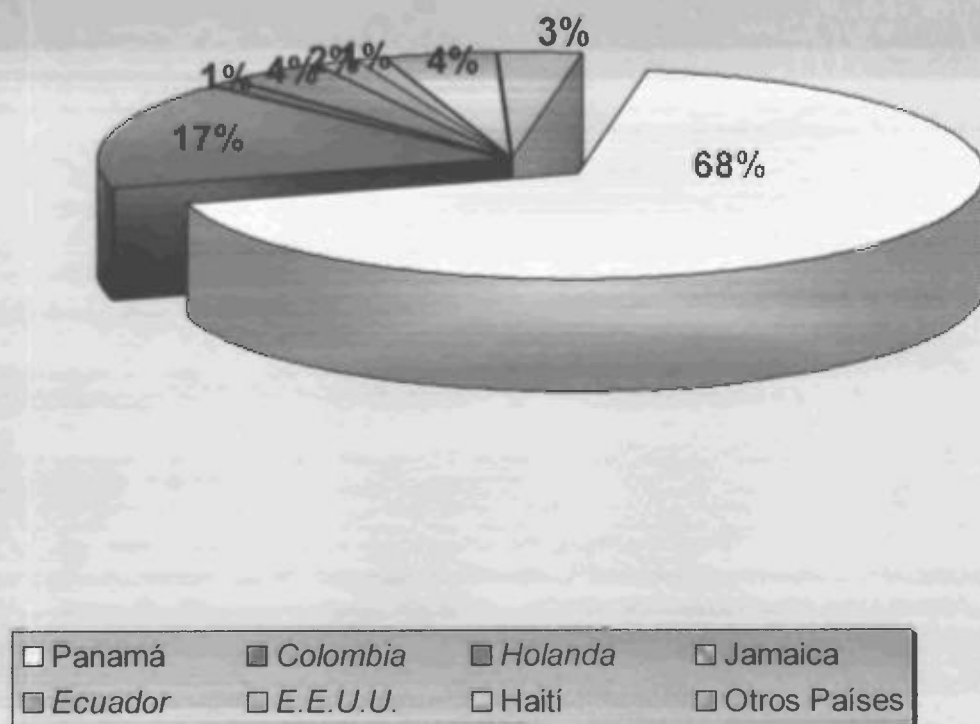
FUENTE: CENTRO FEMENINO CECILIA ORILLAC DE CHIARI, JUNIO 2005

La mayor concentracion de la poblacion se encuentra en los grupos de la primaria completa y primer ciclo completo. Estos niveles educativos hacen ver un contraste muy significativo cuando los comparamos con los otros niveles, indicandonos las grandes limitaciones que presenta la poblacion para acceder a cursos mas especializados.

Es importante señalar que dentro de la poblacion de internas del Centro Femenino, la mayor parte de la poblacion es de panameñas; sin embargo, no todas estan condenadas, lo que dificulta su incorporacion a programas de resocializacion.

GRÁFICA N° 2

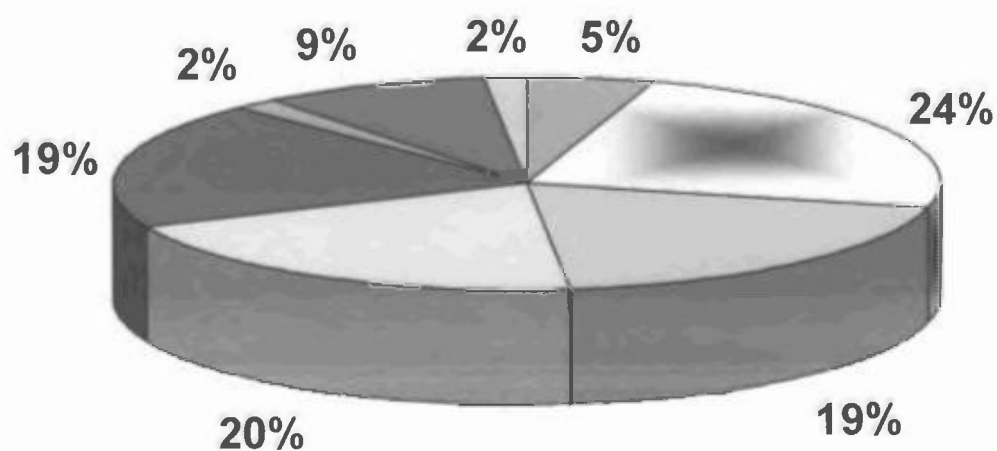
PORCENTAJE DE INTERNAS DEL CENTRO FEMENINO "CECILIA ORILLAC DE CHIARI", SEGUN NACIONALIDAD, PARA EL AÑO 2005.



Fuente: Centro Femenino Cecilia Orillac de Chiari, junio 2005.

GRÁFICA N° 3

PORCENTAJE DE HIJOS DE LAS INTERNAS DEL CENTRO FEMENINO, SEGÚN GRUPO DE EDADES.

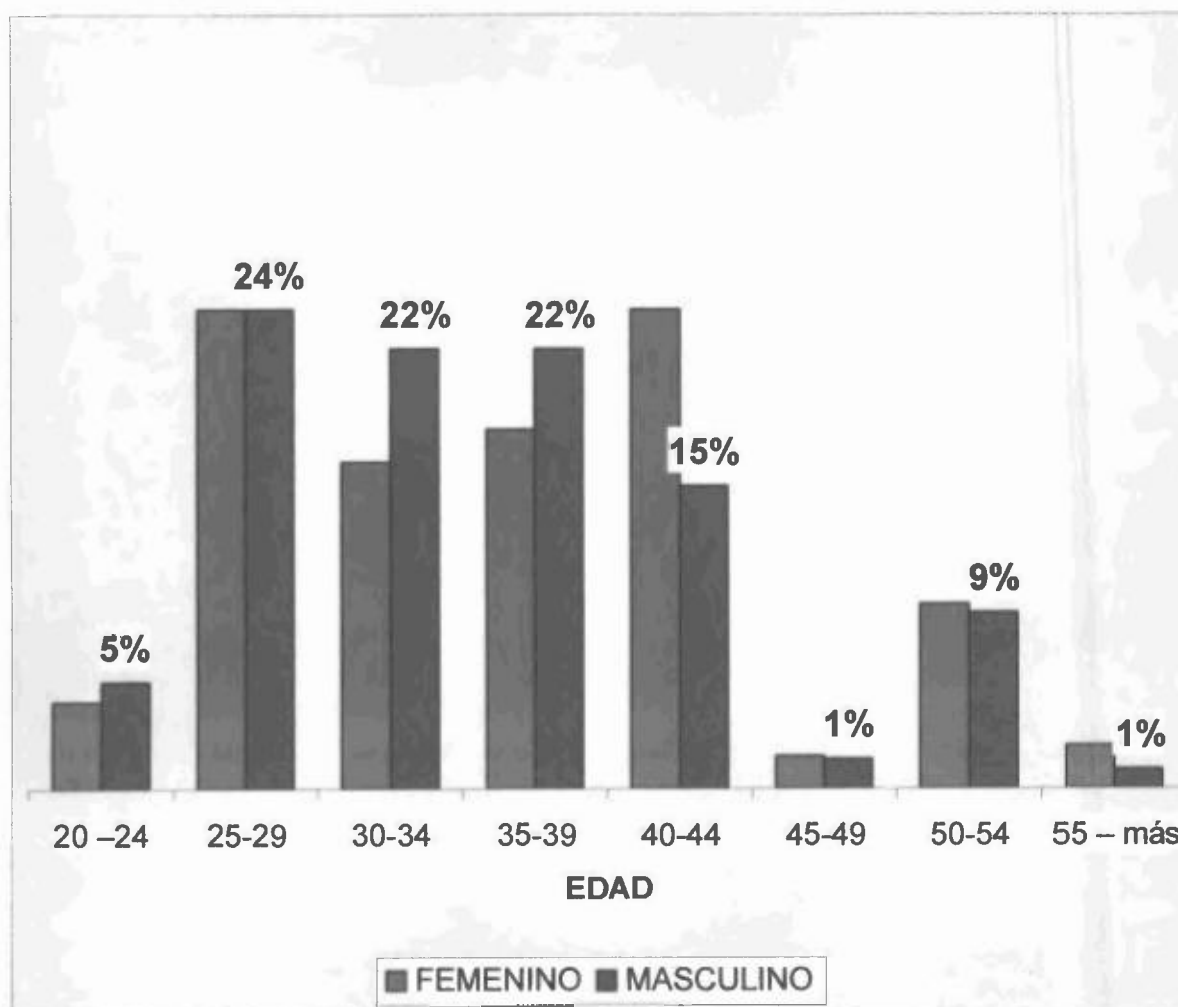


- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| ■ Mujeres entre 20 a 24 | □ Mujeres entre 25 a 29 |
| ■ Mujeres entre 30 a 34 | □ Mujeres entre 35 a 39 |
| ■ Mujeres entre 40 a 44 | ■ Mujeres entre 45 a 49 |
| ■ Mujeres entre 50 a 54 | □ Mujeres de 55 a mas |

Fuente: Centro Femenino Cecilia Orillac de Chiari, junio 2005.

GRÁFICA N° 4

PORCENTAJE DE GRUPOS DE EDADES SEGÚN NUMERO Y SEXO DE LOS HIJOS DE LAS INTERNAS DEL CENTRO FEMENINO



Fuente: Centro Femenino Cecilia Orillac de Chiari. junio 2005.

3 SITUACION JURIDICA DE LAS INTERNAS DEL CENTRO FEMENINO CECILIA ORILLAC DE CHIARI

La poblacion total de la carcel de mujeres es de 540 internas siendo una poblacion cautiva. Segun el desglose presentado en las graficas No 4 y No 5 indicado en numeros absolutos y relativos que representan cada una respectivamente.

La poblacion objetivo es el grupo de internas condenadas que alcanzan un total de 124 y representan el 68% de la poblacion total del Centro Femenino Cecilia Orillac de Chiari. Sin embargo, el resto de las internas clasificadas en las otras categorias juridicas se han considerado para ir las incorporando progresivamente al proyecto a medida que cumplan con el perfil del Proyecto.

Esta realidad constituye la mayor preocupacion para la Direccion General del Sistema Penitenciario debido a que al ser condenadas no encuentran o no son motivadas por los actuales programas de resocializacion.

Esta poblacion es la que se debe atender y abordar inmediatamente por lo que se necesita diseñar un proyecto que cubra la totalidad de internas bajo la condicion de condenadas.

Se espera con esta medida resolver el problema en su totalidad y estar preparados (às) para ir incorporando a los programas de orientacion a las nuevas condenadas e incluir a las internas que se niegan a incorporarse a los programas productivos y de adiestramiento.

Dentro de las actividades de desarrollo formacion o capacitacion del Centro Femenino estas se encuentran limitadas a una serie de programas o actividades tradicionales que se realizan en algunos talleres en donde las actividades les generan algun ingreso que se deposita en una cuenta de ahorro a la cual tendran acceso una vez finalicen su condena o en caso de alguna urgencia personal o familiar despues de una evaluacion de la Trabajadora Social pueden acceder a su ahorro y cubrir los costos que requieran segun lo solicitado

Adicionalmente se puede indicar que las familias colaboran con los materiales o lo que requieran las internas cuando deciden participar en algun curso pues consideran que las actividades de los talleres se han tornado rutinarias repetitivas y que ofrecen muy poca motivacion para ellas como reclusas segun lo han expresado en los procesos de evaluacion realizados durante marzo del 2004 por los supervisores y los coordinadores de los programas la poca inscripcion de las internas en los diferentes programas han evidenciado la situacion la cual se agudiza por la sobre poblacion existente por ello se trabaja en este nuevo proyecto

GRÁFICA N° 5

PORCENTAJE DE INTERNAS DEL CENTRO FEMENINO SEGÚN SU SITUACIÓN JURÍDICA.



Fuente: Centro Femenino Cecilia Orillac de Chiari, junio 2005.

CAPITULO IV

PROYECTO GERENCIAL PARA LA CAPACITACIÓN OCUPACIONAL DE LAS INTERNAS DEL CENTRO FEMENINO “CECILIA ORILLAC DE CHIARI” PARA SU INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro de la Direccion General del Sistema Penitenciario se selecciona al Centro Femenino Cecilia Orillac de Chiari para el desarrollo de un proyecto considerando que solo un 80% de la poblacion de internas cuentan con primaria completa y primer ciclo lo cual representa grandes limitaciones para acceder a cursos mas especializados. Adicionalmente un 68% de estas internas estan condenadas y solo un 5% participa de algun curso de los pocos que se estaban dictando tales como manualidades confeccion de ropa de bebe y peluches.

Con el desarrollo del Proyecto Gerencial para la Capacitacion Ocupacional de las Internas para su insercion en el mercado laboral se pretende ofrecer a las mujeres privadas de libertad formacion ocupacional en oficios que no son desempeñados tradicionalmente por la mujer.

Una vez capacitadas y sobre la base de su rendimiento se les ubicara en puestos de trabajo para su desempeño y su reinsercion a la vida productiva del pais.

Con esta perspectiva se propician estrategias y acciones que permitan con equidad social la humanizacion e integracion plena para la incorporacion de las mujeres que han delinquido al proceso de desarrollo sostenible del pais a traves de acciones educativas y ocupacionales.

De la informacion que se pudo recabar a traves de entrevistas pero no del acceso a los formularios de evaluacion realizada en los meses de mayo a junio del 2005 por la

coordinacion de programas seguridad y talleres con los coordinadores del Centro Femenino Cecilia Orillac de Chiari se pudo conocer como fueron reubicadas las internas por niveles de seguridad de allí se realizo la inclusion de las mismas en las distintas programaciones incluyendo diferentes cursos que se impartian a la poblacion con bajo nivel educativo y poca motivacion para la participacion en cursos tradicionales (como confeccion de ropa de bebe peluche piseros etc) razon por la cual las internas no se incorporan a ningun tipo de las capacitaciones formativas que actualmente se ofrecen en dicho centro para dar cumplimiento al Decreto 212 que se relaciona con los permisos laborales y de estudio

De igual forma se contemplan las disposiciones establecidas en la Ley 4 del 29 de enero de 1999 por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres que en su Capitulo XII señala lo relacionado a los Grupos de Especial Interes segun se observa en la Seccion VIII en lo relativo a las Mujeres Privadas de Libertad lo hace necesario la consideracion del proyecto para este grupo de poblacion vulnerable

2 JUSTIFICACION DEL PROYECTO

La Resocializacion de las Internas del Centro Penitenciario Femenino de Rehabilitacion Cecilia Orillac de Chiari es una necesidad que puede ser atendida mediante la Capacitacion tecnica vocacional que se desea ofrecer a las mismas para que cuenten con una formacion calificada en oficios tradicionales y no tradicionales (soldadura ebanisteria electricidad)

Dicha capacitación debe propiciar el logro de la integración plena de las mujeres (que han delinquido) al proceso de desarrollo político económico social y cultural del país promoviendo el desarrollo de estrategias y acciones que permitan con equidad social humanización e integración plena la incorporación de las mujeres que han delinquido al proceso de desarrollo sostenible del país a través de la terapia educativa ocupacional

La Capacitación técnica de las internas se proporcionará mediante diferentes cursos en oficios tradicionales como la belleza repostería modistería artesanías y demás impartidos por especialistas y profesionales del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) Para el inicio de los cursos las seleccionadas deberán trasladarse al Centro de Tocumen para ello deberán tener su permiso de estudios aprobado y en regla de forma tal que se autorice su desplazamiento al centro educativo en forma oportuna

Posteriormente para dar la continuidad al Proyecto el Centro Femenino se compromete a adecuar la infraestructura a las requeridas por el personal técnico que estará dictando los demás talleres a las internas que participarán de los cursos del proyecto Hemos señalado que las participantes deben cumplir con los requisitos del Decreto 212 y lo establecido en los diferentes cursos

Existen varios elementos que se han considerado para el desarrollo del proyecto los cuales se enuncian a continuación

El 4 de octubre de 1994 se firmo un acuerdo general de cooperacion y asistencia tecnica entre el Ministerio de Gobierno y Justicia y el Instituto Nacional de Formacion Profesional (INAFORP) actualmente INADEH con el proposito de contribuir a la resocializacion de los internos o internas

En 1996 se promulgo el Decreto Ejecutivo 212 del 13 de septiembre de 1996 por el cual se establece y desarrolla el funcionamiento del Consejo Tecnico y la Junta Tecnica de establecimiento penitenciario se reglamenta el programa de permisos laborales y de estudios especiales y se adoptan otras medidas En este decreto se especifican los perfiles que debe tener la poblacion que participe del proyecto

La aprobacion de la Ley 4 del 29 de enero de 1999 por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres con un Capitulo IV dedicado a las mujeres privadas de libertad

En la actualidad dentro del sistema penitenciario la poblacion mas beneficiada con los programas de tratamiento extramuros y de permiso laboral que se desarrollan es la masculina por lo cual se ha considerado la factibilidad de que la poblacion femenina pueda participar de los mismos privilegios ya que la baja formacion profesional que existe entre estas internas viene siendo un impedimento para su contratacion ya que se clasifican como de mano de obra no calificada

Con el apoyo del INADEH se pretende capacitar a estas internas para que las mismas cuenten con una formacion en oficios no tradicionales o de formacion dual que les permita

contar con una certificación que les permita acceder a oportunidades de empleo para su reinserción a la sociedad como entes productivos que dejen de constituirse en carga social

El INADEH capacitara a estas internas para que cuenten con una formación técnica vocacional que les permita poder ampliar las oportunidades en la consecución de un empleo en áreas laborales idealizadas como exclusivas de los hombres (mecánica ebanistería electricista soldadura etc)

Se contará con el apoyo de la Oficina de la Mujer del Ministerio de Gobierno y Justicia la Red Mujer y Trabajo la Comunidad Económica Europea para ampliar el horizonte laboral de estas mujeres y lograr la colocación de las mismas en un área de trabajo que les permita desarrollar lo aprendido sin límites de oportunidades laborales

También se desea controlar en la medida que se pueda los abusos por parte de los empleadores ya que estas mujeres por su condición de reclusas son estigmatizadas por la sociedad en general y se encuentran propensas a cualquier tipo de acoso o abuso

Con el programa se aspira a ofrecer una verdadera reinserción de estas mujeres dentro de la sociedad y un mejoramiento en las políticas y planes a utilizar por el Ministerio de Gobierno y Justicia con miras a contribuir a una verdadera resocialización de las internas

3 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El proyecto contempla una población total de ciento ochenta (180) internas de las cuales se

daria inicio con un Plan Piloto con la participacion de diez (10) internas del Centro Femenino de Rehabilitacion inscritas en los cursos de formacion profesional dictados en el INADEH y cumplieron con los requisitos de los mismos y los establecidos en el decreto 212 para los cuales ya habian sido evaluadas y orientadas previamente entre estos se especifica

Ser condenada

Estar a orden de la Direccion General del Sistema Penitenciario

Contar con un tercio de la condena cumplida

Ser delincuente primaria

No tener informe de indisciplina en los ultimos 6 meses

Aprobar las evaluaciones bio psico social realizadas por el personal tecnico del Centro Femenino de Rehabilitacion

Luego de culminada esta primera fase ya en gestion se desea continuar con el mismo fin en los diferentes centros penitenciarios para lo cual se estan iniciando las evaluaciones pertinentes por parte del personal tecnico asignado por el mismo centro Penitenciario

Se dara acondicionamiento a las instalaciones del centro para la creacion de salones en donde se impartan clases y desarrollen los talleres autorizados por el personal idoneo del Instituto Nacional de Formacion Profesional y Capacitacion para el Desarrollo Humano tomando en cuenta el mayor control en las entradas y salidas de las reclusas en el momento en que estas vayan culminando sus estudios y se les otorgue el permiso laboral

3 1 DIAGRAMA DE CAUSA EFECTO

Es necesario aplicar el diagrama de Causa Efecto para encontrar creativamente una accion que concrete nuestros objetivos

Una accion creativa se ha buscado para resolver cada base del arbol de objetivos y concretarlos en la practica Las acciones sugeridas son

- Los procesos productivos deben ser desarrollados por profesionales
- Implementacion de la tecnologia por medio del uso de equipo moderno como computadoras para actualizar y hacer mas eficiente todos los procesos
- Dotacion de un area para el aprendizaje y manufactura
- Contratar personal idoneo para impartir los programas o utilizar convenios interinstitucionales o con programas que ejecuta el Estado Ademas de crear Programas de Incentivos para la Empresa Privada

- Desarrollar talleres de orientacion y Capacitacion

Las acciones propuestas inciden directamente en la solucion del problema y consideramos que la 1 2 3 y 4 son interdependientes y que la 5 se puede implementar antes o despues

Visto de otra manera se podria decir que tenemos una solucion dividida en dos fases

La primera fase es medular para la implementacion del proyecto con la finalidad de que sea productivo desarrollandose en areas no tradicionales mientras que la segunda es complementaria y a su vez indispensable para alcanzar la solucion al problema

A continuacion se presentan la alternativa dividida en dos partes

Alternativa Combinada

Primera Parte

Integracion de los componentes 1 2 3 y 4 Para crear procesos productivos e industriales dentro de las carceles es necesario que se cuente con una directiva en la cual los Gerentes no simplemente formen parte sino que su aporte sea medular en donde sus ideas y estrategias sean complementadas por equipos interdisciplinarios (Trabajadores Sociales psicologicos sociologicos) entre otros capaces de aportar pautas a los

diferentes programas que se desarrollen. Será necesario diseñar un área para la Capacitación de las internas.

La Capacitación del personal debe ser efectuada por personal especializado capaz de comprender las necesidades y debilidades de las internas.

La utilización de los equipos especializados se dará después de culminado

el entrenamiento y Capacitación de las internas. Luego se procederá con el entrenamiento en ensamble y producción de los diferentes artículos fabricados según haya sido el tipo de Capacitación recibida en cualquier tipo de oficio tradicional o no tradicional.

Los conocimientos adquiridos en cada uno de los talleres serán de beneficio y utilidad en cualquier parte del mercado laboral y la vida social de las liberadas.

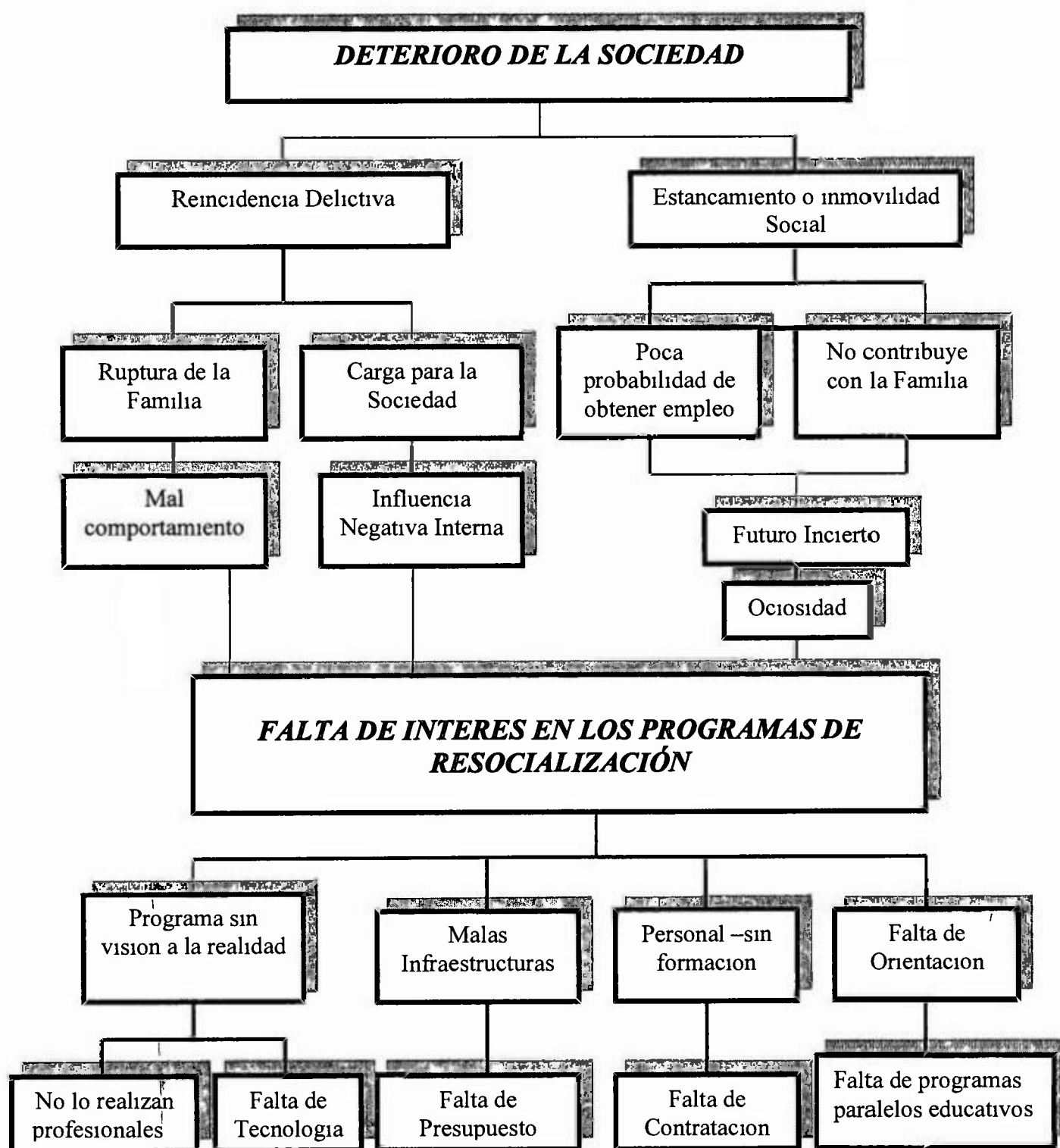
Segunda Parte

Componente 5. Debido a la condición que enfrentan las internas se hace necesario el desarrollo de talleres de Capacitación y orientación para minimizar el rechazo que enfrentará cualquier programa de resocialización a implementarse en el penal. Aunque un programa sea muy beneficioso ellas tenderán a rechazarlo ya sea porque no las motiva nada o porque

desconocen de las virtudes y beneficios que encontraran al participar en ellos

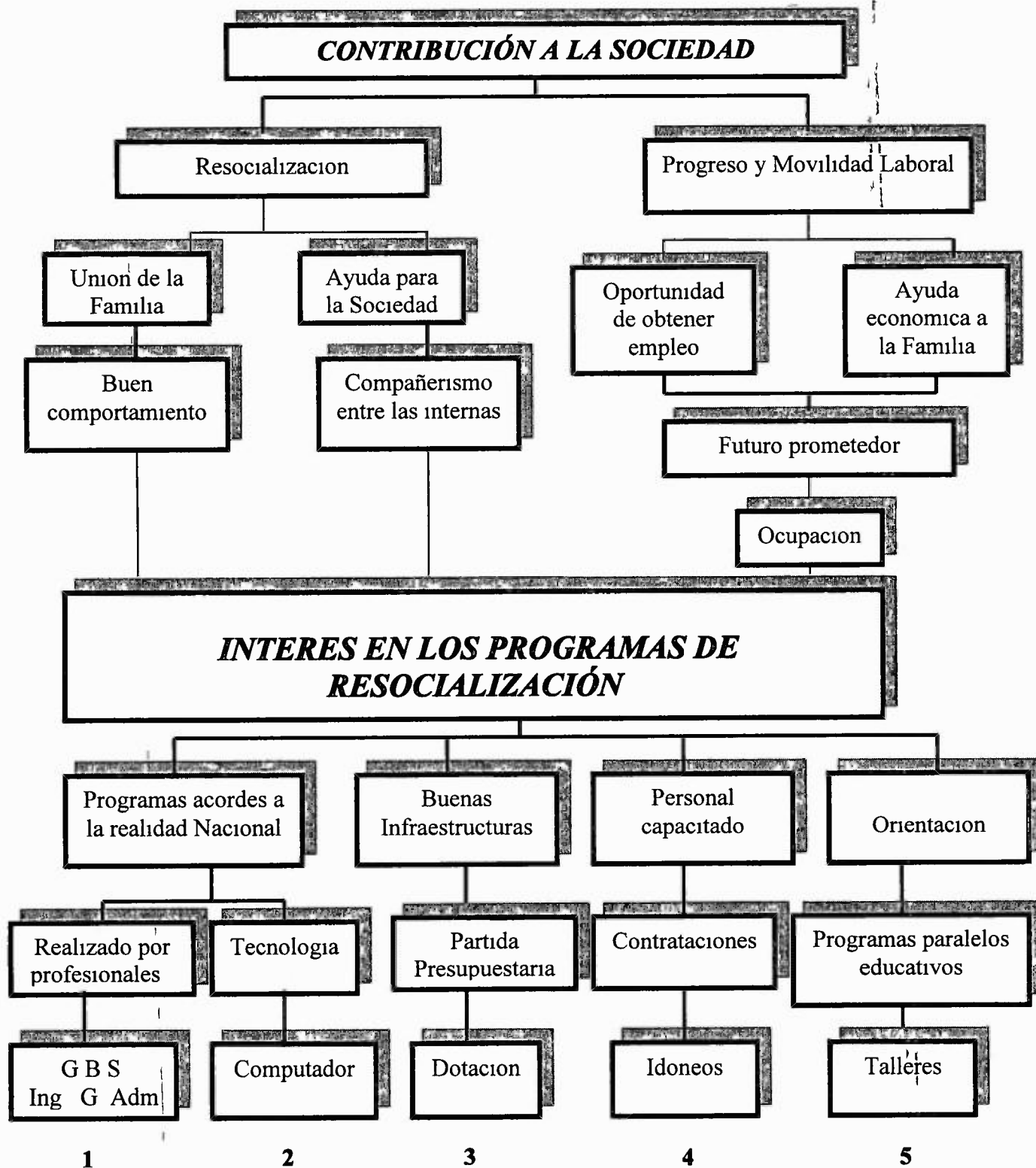
Esta conducta es reconocida por todos los entendidos en materia de correccion institucional y se llega al consenso de que la mejor forma de abordarlas es a traves de la elaboracion de talleres como los antes sugeridos

DIAGRAMA No1 CAUSA – EFECTO



Fuente Elaborado por Leticia Poveda 2005

DIAGRAMA No2 CAUSA-EFECTO



Fuente Elaborado por Leticia Poveda 2005

4 OBJETIVOS

4.1 GENERALES

- Capacitar a la población femenina delincuente del centro femenino de rehabilitación en áreas laborales no tradicionales para que las mismas cuenten con mejores oportunidades de empleo una vez logren su libertad
- Desarrollar estrategias y acciones que permitan con equidad social la incorporación de las internas del centro femenino al proceso de desarrollo sostenible del país a través de acciones educativas y ocupacionales que se desarrollaran en el proyecto de formación gerencial

4.2 ESPECIFICOS

- Diseñar un proyecto de capacitación técnica dirigido a las internas del Centro femenino Cecilia Orillac de Chiarí para su formación
- Capacitar a la población interna mediante diferentes ofertas y modalidades educativas para su formación
- Ampliar el horizonte ocupacional de las internas

- Dotar de herramientas técnicas y tecnologías de autogestión para la reinserción de las internas a la sociedad y al mercado laboral
- Desarrollar programas que propicien nuevas oportunidades de reinserción social para las mujeres privadas de libertad
- Poner en ejecución la Ley N° 4 del 29 de enero de 1999 por la cual se instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres en cuanto a sus fundamentos, objetivos y políticas públicas y sociales
- Desarrollar la ejecución del Capítulo XII (en relación con los grupos de especial interés) Sección VIII de las Mujeres Privadas de Libertad
- Brindar mejores oportunidades de empleo a las mujeres privadas de libertad una vez logren su libertad para que puedan participar en la toma de decisiones que inciden en su vida individual y colectiva y puedan participar a través de su capacitación en áreas laborales no tradicionales

5 UBICACION

Este proyecto se desarrollará en el Centro Femenino de Rehabilitación CECILIA ORILLAC DE CHIARI ubicado en el corregimiento de Río Abajo vía Domingo Díaz provincia de Panama. Al inicio del Proyecto las seleccionadas se desplazaran hacia el Centro de

Instrucción en Tocumen Posteriormente el Centro Femenino tendrá la infraestructura requerida para la continuidad del proyecto

6 POBLACION BENEFICIADA

Para efecto de este proyecto trabajamos con 180 internas encuestadas las cuales han sido evaluadas y calificadas para los diferentes programas de extramuros permisos de estudios y programas intramuros De esta primera evaluación se seleccionó un grupo de 30 internas que llenan el perfil requerido y de las cuales clasificaron 10 las cuales estarán participando en la primera etapa de la oferta de formación laboral en oficios no tradicionales del Proyecto Gerencial de Formación Profesional que se coordina con la Oficina de la Mujer del INADEH

Sin embargo se espera beneficiar a una población total de 180 internas aun cuando estamos iniciando con una muestra de diez (10) privadas de libertad que cumplen con el perfil solicitado para los cursos y para el permiso laboral

La participación las internas interesadas o incorporadas al proyecto depende de requisitos como tener educación primaria completa primer ciclo y en otros casos secundaria completa Se contará con el apoyo de los familiares para cubrir costos de materiales requeridos para los trabajos colateralmente la institución costeará los materiales y gastos

adicionales que surjan durante el proyecto con el apoyo de otras organizaciones

7 ORGANISMO EJECUTOR

La ejecucion de este proyecto se dara por el Instituto de Formacion Profesional y Capacitacion para el Desarrollo Humano en coordinacion con la Direccion del Sistema Penitenciario y la Oficina de la Mujer del Ministerio de Gobierno y Justicia

8 METAS

Al termino del proyecto se podra contar con un grupo de 180 mujeres privadas de libertad capacitadas en diversas actividades laborales a traves de los cursos de formacion profesional dictados en las instalaciones del Instituto Nacional de Formacion y Capacitacion para el Desarrollo Humano los cuales variaran en la duracion los mas cortos de tres y seis meses los mas largos de uno a dos años respectivamente

Este proyecto es una oportunidad para poner en ejecucion el Programa de Permisos de Salidas de estudios establecidos en el Decreto Ejecutivo N° 212 de 13 de septiembre de 1996

El grupo de mujeres privadas de libertad del Centro Femenino de Rehabilitacion Cecilia Orillac de Chiari que culminen su Capacitacion y formacion tecnica vocacional que variaran

de seis meses hasta uno (1) o dos (2) años según la especialidad contarán con una herramienta que les permitiera poder incorporarse a la sociedad y al mercado laboral una vez sean liberadas ya que estarán en periodo de prueba para sus contrataciones con las empresas y agencias que se incorporen al proyecto

Los organismos especializados encargados de la coordinación promoción y fiscalización de la política pública de la promoción de oportunidades para las mujeres podrán desarrollar nuevas estrategias a través de la Capacitación en oficios no tradicionales para lograr el acceso de las mujeres privadas de libertad al campo laboral dentro del sector público o privado y/o proyectos de autogestión

La Sociedad en general se verá beneficiada ya que una vez se logre la incorporación de este grupo de mujeres dentro del mercado laboral las mismas podrán atender sus necesidades básicas al igual que las de su familia previniendo así que vuelvan a reincidir en la comisión de delitos y para que sus hijos se enrumben por el camino del estudio y formación profesional con el apoyo de sus madres y de las instituciones especializadas en tales menesteres

De esta manera se puede evitar la proliferación de la delincuencia a través de las familias fragmentadas

El Instituto Nacional de Formacion y Capacitacion para el Desarrollo Humano (INADEH) y la Direccion General del Sistema Penitenciario a su vez pueden crear un complejo institucional de alto contenido educativo y ocupacional que posibilite ofertas modalidades y oportunidades a las internas del Centro Femenino de Rehabilitacion en rubros como

- Modulos de Produccion tecnica vocacional en el campo artesanal construccion agropecuario de servicios
- Modulos tecnologicos para la elaboracion de Proyectos de Autogestion con enfoque industrial y ecologico con caracter de sostenibilidad

9 ORGANISMOS PARTICIPANTES

- Ministerio de Gobierno y Justicia
Direccion General del Sistema Penitenciario
Oficina de Igualdad de oportunidades
- Instituto Nacional para la Formacion Profesional y Capacitacion para el desarrollo Humano

Direccion Provincial de Panama – Darien

Oficina de la Mujer del INADE

- Red Mujer y Trabajo
- Organismos Cooperantes Nacionales e Internacionales

Ministerio de Relaciones Exteriores

Ministerio de Desarrollo Social

Ministerio de Trabajo

Ministerio de Economía y Finanzas

10 ESTRATEGIAS

Entre las estrategias para realizar el proyecto encontramos las siguientes

- Convocar a los organismos participantes para promocionar el proyecto
- Organizar la Comisión Técnica que preparara y dará seguimiento al proyecto
- Contactar consultoría
- Iniciar por etapa la implementación del proyecto (una vez se conozca la factibilidad del proyecto)

11 FINANCIAMIENTO

El financiamiento para el proyecto se puede obtener a través de los siguientes organismos

- Organismos Estatales e Internacionales
- Organizaciones no gubernamentales
- Empresa privada
- Donaciones

12 DURACION

El proyecto tendra una duracion de cinco (5) años previa evaluacion garantizando la institucionalizacion del proyecto y su sostenibilidad Iniciara en febrero del 2006 y finalizara en Febrero del 2011

13 ESTRUCTURACION DEL PROYECTO

Dentro de los antecedentes del proyecto se puede indicar que en febrero del 2003 se dio la fase de formulacion investigacion y preparacion del proyecto Gerencial para la

Capacitacion Ocupacional del Centro Femenino por la Direccion General del
Sistema Penitenciario

En junio – julio del 2003 se inicia con la promocion del proyecto ante las internas del Centro
Femenino de Rehabilitacion Cecilia Orillac de Chiari por el Instituto Nacional de
Formacion Profesional y Capacitacion para el Desarrollo Humano

De agosto a octubre del 2003 se desarrolla la evaluacion y seleccion de las internas que
participaron en la fase inicial de capacitacion en las instalaciones del Instituto Nacional
de Formacion Profesional y Capacitacion para el Desarrollo Humano (INADHE) por el
personal del Centro Femenino de Rehabilitacion Cecilia Orillac de Chiari

Durante los meses de Noviembre del 2003 a enero del 2004 se da la evaluacion y seleccion de
las internas que han de participar en los cursos impartidos por el personal tecnico del
INADHE

Se programa que para marzo del 2004 se inicie por etapa segun cursos aprobados

En el desarrollo del proyecto se han dado diferentes ajustes por cambios sufridos a nivel
administrativo y de las internas por ello de acuerdo con los objetivos del Proyecto y segun

su desarrollo al correr del tiempo a partir del segundo semestre del 2004 para ser mas especificos este ha sido estructurado en grandes ejes o componentes los cuales se anotan a continuacion

13 1 Componente 1 Desarrollo y Fortalecimiento de las Capacitaciones para las
Beneficiarias

- Capacitacion
- Organizacion y Genero

Tiene como objetivo motivar la formacion de capacitaciones ocupacionales donde estas no existan para impulsar un proceso dinamizador e implementar nuevas que ayuden a la reinsercion en la sociedad

13 2 Componente 2 Manejo y Aprovechamiento de los Recursos Humanos
(Mujeres Privadas de Libertad)

- Clasificacion de los Recursos Humanos (Mujeres Privadas de Libertad)

- Distribucion y Ubicacion del Recurso Humano (Mujeres Privadas de Libertad)

La propuesta de este componente tiene como objetivo general contribuir al desarrollo integral de las mujeres privadas de libertad en condiciones sostenibles y armonicas con el sistema social existente

Es importante seleccionar y clasificar el recurso humano del proyecto a traves de acciones de capacitacion e induccion dirigidas a las internas y de acciones directas sobre el recurso humano del Centro de Rehabilitacion

Se debe promover el uso racional del recurso humano garantizando su capacitacion ocupacional y de ser posible su reinsercion posterior a objeto de permitir el desarrollo socioeconomico de la poblacion objetivo

13.3 Componente 3 Apoyo a las Actividades Generadoras de Ingresos

- Mercadeo

- Infraestructura
- Fondos

El componente tiene como objetivo proporcionar un conjunto integrado de apoyos técnicos y financieros que contribuyan al éxito de las iniciativas y actividades generadoras de ingreso de las beneficiarias. Este apoyo será proporcionado de manera tal de promover el proceso participativo de las internas y el desarrollo institucional del centro de rehabilitación.

De esta manera cada actividad del componente está orientada a un doble propósito: Asegurar mejores ingresos y condiciones de vida de las beneficiarias y el de crear las bases para el desarrollo y consolidación de la organización del proyecto.

13.4 Componente 4 Administración del Proyecto

Dentro de la administración del proyecto está establecida la Gerencia Social del Proyecto, la Unidad Administrativa, la Unidad de Seguimiento y Evaluación y la Unidad Técnica, ubicada dentro de los talleres del Centro de

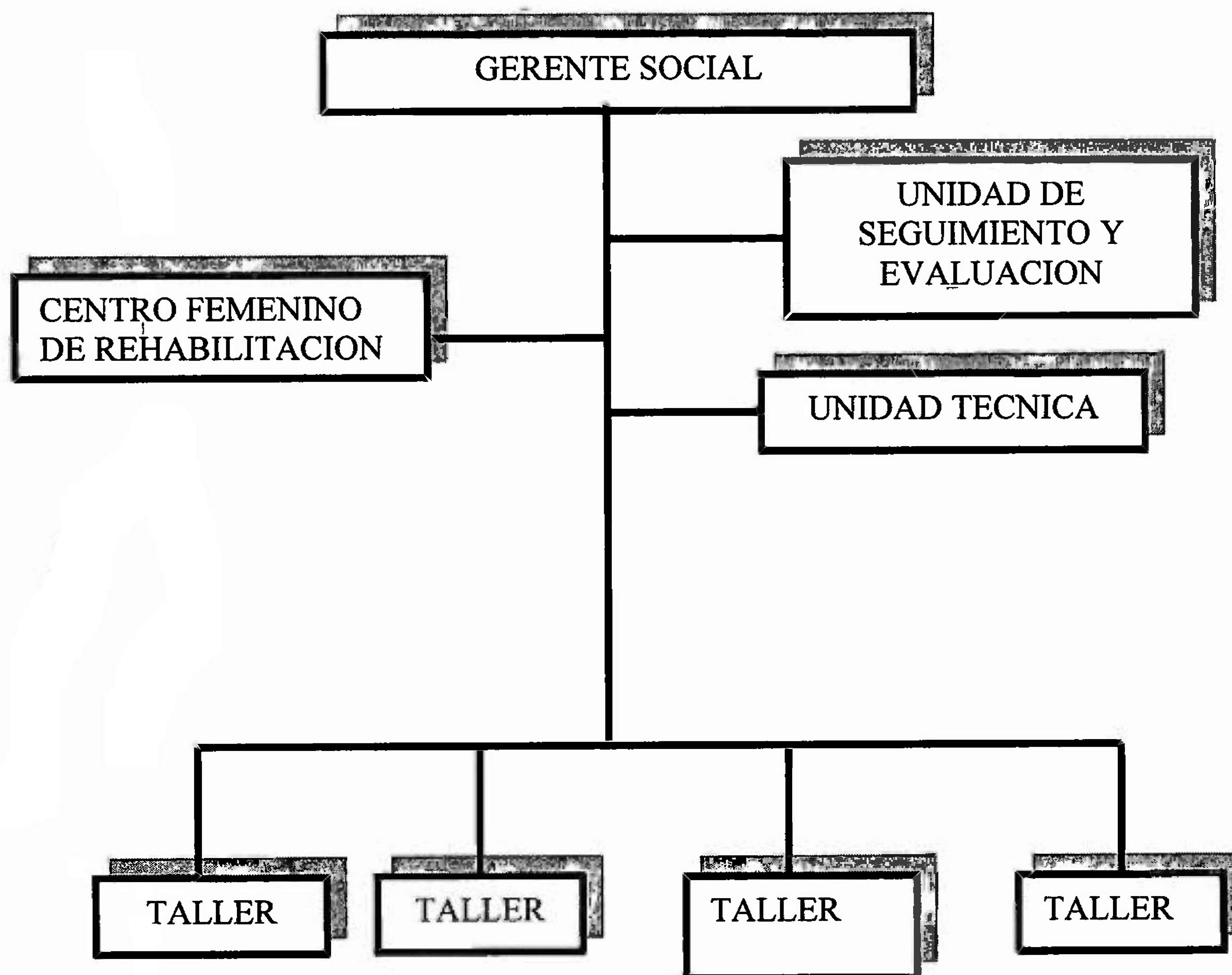
Rehabilitacion Femenino

Para ello presentamos como sera su estructura a traves del organigrama

veamos su presentacion

CUADRO N° 2

PROPUESTA DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL PROYECTO



FUENTE PROYECTO CENTRO FEMENINO DE REHABILITACIÓN “CECILIA ORILLAC DE CHIARI” 2005

Realizado por Lcda Leticia Poveda

PRESUPUESTO

Recursos del Proyecto	
Componente	Monto ⁵(Bálboas)
I Desarrollo y Fortalecimiento de las Capacitaciones para las Beneficiarias <ul style="list-style-type: none"> • Capacitacion • Organizacion y Genero 	1,929,879 00
II Clasificacion de los Recursos Humanos (Mujeres Privadas de Libertad) <ul style="list-style-type: none"> • Distribucion y ubicacion del Recurso Humano 	4,293,341 00
Evaluacion y aplicacion de pruebas de aptitud por empresas consultoras que avalan la realizacion del proyecto (B/ 420 000 00 /año aproximadamente) <ul style="list-style-type: none"> • Clasificacion del Recurso Humano Capacitacion del personal del Centro Femenino y del Sistema Penitenciario (trabajadores / as sociales y psicologo/as) para la seleccion de internas elegibles para su resocializacion y posterior seguimiento (B/ 400 000 00 /año aproximadamente)	
III Apoyo a Actividades Generadoras de Ingresos <ul style="list-style-type: none"> • Mercadeo • Infraestructura • Fondos Comunitarios 	5,005,396 00
IV Administracion y Manejo del Proyecto	3,065,372 00
TOTAL	14,293,988 00

⁵ Montos estimados por 5 años de duracion del Proyecto a partir de la fecha de inicio

CONCLUSIONES

Luego de finalizar el proyecto para la resocialización de las internas del Centro Femenino

Cecilia Orillac de Chiari se pueden anotar las siguientes conclusiones

- Se ha podido conocer claramente la necesidad de implementar acciones dirigidas a los procesos de resocialización de las internas del Centro Femenino Cecilia Orillac de Chiari
- Existe gran cantidad de madres (internas) con poco o ningún nivel educativo que salen y vuelven a delinquir convirtiéndose en reincidentes por las pocas oportunidades que tienen al volver a reintegrarse a la sociedad
- La ley 4 de Igualdad de Oportunidades no se ha desarrollado en beneficio de las privadas de libertad. A pesar de ello las internas se encuentran interesadas en participar en capacitaciones que sean diferentes a las que tradicionalmente se han ofrecido de forma repetitiva
- Las actuales estructuras del Centro Femenino de Rehabilitación no ofrecen las condiciones adecuadas para el desarrollo de capacitaciones en Ocupaciones no Tradicionales para las mujeres
- A nivel de la estructura organizacional de la Dirección del sistema penitenciario se dan una serie de cambios y ajustes que limitan o dificultan los avances del

proyecto ya que cada cambio implica retraso en la celeridad de su ejecución por los trámites que se requieren se vuelvan a repetir para su autorización

- Debido a la influencia de factores de tipo político que si bien es cierto no deben estar inmersos en la dirección y/o administración del centro este factor condiciona el desarrollo o ejecución del proyecto afectando en el tiempo estipulado para su desarrollo lo cual produjo un retraso o desfase en la programación del mismo
- Cabe señalar que los procesos de supervisión y/o evaluación se vieron obstruidos por los cambios y rotación que se realizaron durante la ejecución del proyecto en relación al personal técnico e inclusive internas. Adicional los resultados no fueron facilitados por el organismo de cooperación a pesar que se realizan los trámites pertinentes para acceder a ellos solo se hacen señalamientos y comentarios generales
- En lo relativo al área de los talleres no se logró cumplir con las especificaciones ya que se redujo su diámetro y parte del equipo se incorporó posterior al tiempo estipulado a pesar de que se realizan todas las acciones disponibles para evitar esta situación que condujo a las internas participantes a realizar acciones de fuerza entre ellas amenazas de huelga e inasistencia entre otras

- Se pudo comprobar con el grupo de prueba que la remuneración recibida por los trabajos realizados y terminados durante el desarrollo del proyecto representan un incentivo de asistencia para las internas participantes pues les permitía darle una ayuda económica a su grupo familiar
- Vale señalar la importancia y validez de todo el proceso de investigación que realiza el personal técnico para evaluar la solicitud de las internas cuando requieren utilizar dinero de su cuenta de ahorros para cubrir alguna necesidad familiar la cual solo es aprobada si se verifica la urgencia de la misma y solo se admite el uso de un porcentaje del capital total que mantengan en la libreta

RECOMENDACIONES

La importancia del proceso de resocialización puede descubrirse a través de las siguientes recomendaciones

- Es importante considerar para el éxito de estos proyectos el establecer y ampliar los convenios con instituciones o empresas que colaboran en los procesos de resocialización y brindan oportunidades a esta población para que tengan una alternativa de reinserción a la sociedad y al mundo laboral una vez hayan cumplido su condena. Agregado a ello se requiere de un mayor seguimiento a las participantes estableciendo grupos de apoyo que les permitan buscar orientación y fortaleza en las nuevas proyecciones que se les ofrecen.
- Para garantizar el éxito de cualquier proyecto que se vuelva a ejecutar o si se desea continuar con el presente proyecto es necesario que las autoridades de la Dirección del Sistema Penitenciario conjuntamente con la Dirección del Centro donde se realice el proyecto mantengan una misma línea de acción enrumada a cumplir los mismos objetivos e intereses para evitar las fricciones y obstáculos en los trámites y decisiones que deban ejecutarse.
- Durante el desarrollo de cualquier tipo de proyecto dentro de una institución como esta es importante que prevalezca el interés de velar por el cumplimiento de los procesos de resocialización y humanización de sus derechos antes que cualquier otro interés de índole político particular.

- Recordemos que tratamos con seres humanos que se encuentran en una condicion de riesgo en un grupo vulnerable en donde la condicion humana (de sus derechos y deberes) debe prevalecer ante cualquier interes o politica gubernamental es por ello que los recursos de toda indole destinados a estos proyectos deben garantizarse durante toda la ejecucion para el exito de los mismos

- Con el trabajo del grupo experimental se vio que era necesario reforzar los niveles de coordinacion y comunicacion con los familiares de la internas pues durante el proceso de aprendizaje y capacitacion fueron ellos los que proveyeron a las internas de los recursos necesarios para la consecucion de los materiales utilizados y el transporte que las llevaria al lugar de instruccion ya que no se contaba con las instalaciones en el grupo piloto Sin embargo se pudo captar el nivel de interes e integracion que se dio entre los familiares por ver que las internas estaban recibiendo nuevos conocimientos esto se reflejo en las exposiciones de trabajos en algunos casos que se hicieron señalandonos que en alguna manera es necesario mantener esa relacion a pesar de que el proyecto cubra todos los costos y materiales para mantener ese vinculo familiar que le ayudara a las internas para continuar una vez este fuera del centro y se reincorpore a su grupo familiar y a la sociedad

- Aunando mayores esfuerzos de todas la partes involucradas y de los grupos que desean

dar su colaboracion se podra beneficiar a mayor numero de internas de los centros penales que en la actualidad no se han podido incorporar en el proyecto debido a las actuales estructuras existentes y que en la medida que sean habilitadas otras areas podran incorporar a mayor numero de detenidas

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

- ALLARD** Briceida Mujer y Poder Escritos De Sociologia Politica Baru
Panama 1992
- ALLARD** Briceida Consultoria sobre los Mecanismos gubernamentales
MGION 1999
- HATELEY, BARBARA** BJ Un Paro Real en el Reino de los Pinguinos
y **WARREN H, SCHMIDT** Riesgos y Posibilidades de Ser Diferente en
el Mundo Empresarial Editorial Norma 425pg
- BEGMAN** Joel Familias Resistentes Pescando Barracudas Pag 14 82 1996
Ediciones Buenos Aires Paridos 310pg
- BRICEÑO I** Mario Analisis de Politicas –Propositivas Seguimiento
Operacional Mexico 1983 278pg
- FARINOMI, Noemi** Inventario de Politicas Planes Programas y
Proyectos en Promocion de Formas de Convivencia
Solidaria y Prevencion Octubre 2 000 BID 235pg

FOX, Jeffrey J	Como llegar a Ser Gerente Editorial Norma 1995 415pg GUILLE RAYMOND y VICENT JEAN Directorio Juridico Editorial Temis S A Santa Fe de Bogota Colombia 1996 Paginas 356 –357
HACKETT Francis	La Interdependencia De La Politicas Combinacion de Politicas Pag 452 977
JASÓN, JENNINGS y LAWRENCE, HAMIGHTON	Como usar la Rapidez como herramienta competitiva en los Negocios No son los Grandes los que se Comen a los Pequeños son los Veloces los que se Comen a los Lentos Temis 480pg
KLISBERG, Bernardo	La Perspectiva de la Gerencia Empresarial en los años noventa Pag 153 156
KOTTLER, John	Que Hacen Los Gerentes Realmente Eficaces Harvatd Business Rebien Noviembre Diciembre 1989
LAGO Eliana	Genero en el Estado del Género Ediciones de las Mujeres Chile 1998 180 Pag
MARRACINO C	Situacion Contemporanea de la Seguridad Social Sistemas de Obras Sociales Pag 35 81 Argentina

MONKY Abraham y otro	Consideraciones Metodológicas Para el Desarrollo de Modelos Comparativos de Políticas Social Universidad en Texas 65 92
MOSER , Carolina	Planificación de Género y Desarrollo de Teoría Práctica de Capacitación Ediciones Flora Tristan Perú 1995 275 Pag
O'CONNOR , Michael	Administración por Valores Como Lograr el Éxito Organizacional Editorial Norma 367pg
PORTOCARREIRO RETUERTO Enrique	Estrategia de Desarrollo Intentando Determinación de Necesidades de Formación Profesional Instituto Nacional de Formación Profesional Determinación de las necesidades y demanda de formación profesional 1996
SERRANO Gonzalo F	Cooperación Técnica Internacional Antecedentes Instrumentos Criterios Sistemas y Fuentes ICAP 2000
SUÁREZ Patricia	Cambiar la Vida Ediciones Flora Tristan 1995 276 Pag

DICCIONARIOS

Diccionario Santillana del Español Editorial Santillana S A Mexico 1993

Diccionario Enciclopédico Oceano Uno Grupo Editorial Barcelona España

LEYES

LEY No 4 de 29 de enero de 1999 Por la cual se Instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres

DIRECCIÓN ELECTRÓNICA

<http://www.presidencia.gob.pa/gobierno.html> Estructura de Gobierno 30 de marzo de 1998
Pagina 1

INFORMES

CHAPMAN JR Guillermo O	Opciones De Panama Ante La Globalización Política Social Pag 37 150 0de 1994 Informe del SEMINARIO FIEES Documento
INADHE – Oficina de la Mujer	I Encuentro Latinoamericano de Genero Hotel Ejecutivo Panama Octubre 17 18 y 19 de 2000

MANUALES

AGUILAR, Eduardo et al

Seminario Planificación y Evaluación De Proyectos

Con Perspectiva De Género Mayo 2002 CODESA

JENNINGS Jason et al

Como usar la Rapidez como Herramienta Competitiva

en los Negocios No son los grandes los que se Comen a los

Pequeños son los Veloces los que se Comen a los Lentos

Manual del Empresario Formación Técnica y Profesional

Calí Colombia 231pg

MORLA Maira

I SEMINARIO LATINOAMERICANO sobre

Formación Profesional octubre INFOTEP

OCHOA Ilsa P de

Seminario De Alta Gerencia ICASE 2000

SIMON E Cecilio E

Burocracia y Políticas Públicas Trabajos Prácticos

Octubre 1996 Universidad de Panamá

FOLLETOS

CASTRO H Guillermo

Lineamientos para la Concertacion de la Politica
Social del Gobierno de Panama – Secretaria Tecnica del
Gabinete Social Septiembre 1995

MERTON R

Teoria y Estructuras Sociales Fondo de Cultura
Economico Mexico 65

MINTZBERG Henry

La Alta Direccion Mitos y Realidades 55 56

ENTREVISTAS

CANDANEDO Jacqueline

Tema Funcionamiento de las asesorias para los
proyectos en el proceso de resocializacion para los privados
de libertad Oficina de la Mujer Instituto Nacional de
Formacion Profesional 2003

GÓMEZ Natacha

Tema Creacion de la oficina de igualdad de
oportunidades en el Ministerio de Gobierno y Justicia como
apoyo a los procesos de resocializacion de las internas del
centro femenino Oficina de Desarrollo Institucional
Ministerio de Gobierno y Justicia 2000

TULIPANO Elia

Tema Aplicacion de la Ley de igualdad de
oportunidades para las privadas de libertad grupos
vulnerables Direccion Nacional de la Mujer Ministerio de
la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia 2003

MINISTERIO DE LA JUVENTUD LA MUJER
LA NIÑEZ Y LA FAMILIA
DECRETO EJECUTIVO N° 53
(De 25 de junio de 2002)

POR EL CUAL SE REGLAMENTA LA
LEY No 4 DE 29 DE ENERO DE 1999 POR LA CUAL SE INSTITUYE LA
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES

LA PRESIDENTA DE LA REPUBLICA
en uso de sus facultades constitucionales y legales

CONSIDERANDO

Que la Ley No 4 de 29 de enero de 1999 por la cual se instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres tiene como objetivo el desarrollo de la política pública antidiscriminatoria de género por parte del Estado para lograr la integración plena de las mujeres panameñas al proceso de desarrollo político económico social y cultural del país

Que el artículo 30 de la misma Ley faculta su reglamentación al Órgano Ejecutivo por conducto del Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia a objeto de garantizar la implementación efectiva de sus disposiciones

Que el Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia a través de la Dirección Nacional de la Mujer como órgano rector debe proponer el diseño la promoción y ejecución de las políticas públicas para mejorar la condición de las mujeres

Que el Consejo Nacional de la Mujer como organismo consultor y de asesoría para la promoción y desarrollo de las mujeres en la vida política social y económica del país debe asesorar y proponer las políticas públicas para mejorar la condición de las mujeres

Que es necesario ampliar y operacionalizar conceptos crear los mecanismos institucionales y generar los procedimientos para la mejor interpretación de la Ley 4 de 29 de enero de 1999 desde la perspectiva de género a efecto de fundamentar el desarrollo de la reglamentación técnica

DECRETA

TITULO I

Principios Fundamentales de la Ley

CAPITULO I

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1 El presente decreto reglamenta las disposiciones de la Ley No 4 de 29 de enero de 1999 en adelante Ley de Igualdad de Oportunidades a fin de operacionalizar el desarrollo de los conceptos crear los mecanismos institucionales y generar los procedimientos de implementacion

ARTICULO 2 Todos los organismos de ejecución y monitoreo que se creen mediante el presente Reglamento deben presentar anualmente sus planes e informes al Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia y al Consejo Nacional de la Mujer para la respectiva evaluación y seguimiento de la ejecución de las políticas publicas formuladas en favor de las mujeres

TITULO II

De las Medidas y Acciones que compete a los Organos e Instituciones del Estado

ARTÍCULO 3 Los capítulos que a continuación se desarrollan en este Decreto corresponden a las areas temáticas definidas en la Ley de Igualdad de Oportunidades

- I Desarrollo Humano y Economico
- II Poder y Participación
- III Equidad Juridica
- IV Familia
- V Trabajo
- VI Violencia contra las Mujeres
- VII Salud
- VIII Vivienda
- IX Educacion y Cultura
- X Medios de Comunicacion Social
- XI Medio Ambiente

ARTICULO 4 Los capítulos a los que se hace referencia en el articulo anterior se reglamentan sobre la base del establecimiento de medidas y acciones que desarrollan la política de igualdad de oportunidades para las mujeres-que el Estado Panameno-debe ejecutar a través de todas sus instituciones y organos. Se incluyen de manera transversal en cada uno de los capítulos medidas y acciones específicas dirigidas a los grupos de especial interés definidos en la Ley en el Capítulo XII las niñas jóvenes adultas mayores indígenas campesinas afropanamenas con discapacidad o privadas de libertad sin perjuicio de las que se adopten en el futuro. Para efectos de este decreto deberá entenderse que cuando se habla de mujeres se está haciendo referencia a toda la multiplicidad de identidades mencionadas

CAPITULO I

Desarrollo Humano y Económico

ARTICULO 5 Las acciones de capacitación y sensibilización de los organismos gubernamentales en materia de género deben ser formuladas desarrolladas y evaluadas a través del Sistema Nacional de Capacitación en Género (SNCG) adscrito al Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia mediante Decreto Ejecutivo No 31 de 16 de abril de 2001

Para el caso de las entidades públicas las Unidades Funcionales de Coordinación integradas por el/la Directora de la Oficina de la Mujer/Género el/la Director/a de la Oficina de Capacitación un representante de las organizaciones no gubernamentales y los/as miembros/as del Equipo Especializado en Género en cada institución programarán las actividades de capacitación de sus instituciones en conjunto con la Coordinación Técnica del Sistema Nacional de Capacitación en Género Estas actividades serán plasmadas en un Plan Anual de Capacitación que será presentado para su revisión y análisis a la Comisión Ejecutiva del Sistema Nacional de Capacitación en Género Una vez revisado se presentará para su aprobación al Consejo Nacional del Sistema Nacional de Capacitación en Género

ARTICULO 6 Las entidades públicas deben incorporar la perspectiva de género en sus proyectos de inversión Para ello consultarán y revisarán los proyectos con las Oficinas de Género que funcionan en cada institución antes de ser enviados al Sistema Nacional de Inversiones Públicas (SINIP)

ARTICULO 7 La Dirección de Programación de Inversiones y la Dirección de Presupuesto de la Nación deben establecer las orientaciones técnicas y metodológicas en sus instructivos y manuales de procedimiento para la presentación de proyectos y para su posterior evaluación garantizando la incorporación de la perspectiva de género en todos sus instrumentos y procedimientos de evaluación y definición de la viabilidad técnica y presupuestaria de los proyectos de inversión en sus distintas fases incluidos los proyectos financiados por organismos y agencias de cooperación internacional El Ministerio de Economía y Finanzas a través de la Dirección correspondiente podrá aprobar o improbar los proyectos que no cumplan con los criterios técnicos y financieros establecidos para tales fines

ARTICULO 8 Créase un Grupo de Trabajo para la Atención Integral a las Mujeres en Condiciones de Pobreza integrado por el Ministerio de Economía y Finanzas el Ministerio de Desarrollo Agropecuario Ministerio de Salud Ministerio de Vivienda Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral Ministerio de Educación Ministerio de la Presidencia a través del Fondo de Inversión Social (FIS) el Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP) representantes de clubes cívicos y organizaciones no gubernamentales

- 1 Realizar una investigación para evaluar el impacto del actual modelo económico en los diferentes grupos de mujeres (niñas, jóvenes, discapacitadas, indígenas, campesinas, afropanameñas, adultas mayores, embarazadas y privadas de libertad)
- 2 Establecer directrices y lineamientos para dar atención integral a los diferentes grupos de mujeres a fin de orientar los planes y proyectos de las entidades que conforman el grupo de trabajo
- 3 Definir el número de mujeres en condiciones de pobreza que serán atendidas cada año de las cuales al menos el 25% deberán ser jefas de hogar
- 4 Evaluar el impacto del programa y divulgar sus resultados
- 5 Proponer los presupuestos de los programas e instituciones o dependencias responsables de darle el seguimiento

ARTÍCULO 11 El Ministerio de Comercio e Industrias a través de sus Vice Ministerios Interior y Exterior en conjunto con las Direcciones competentes para apoyar la comercialización nacional e internacional de los productos realizados por mujeres y/u organizaciones de mujeres especialmente rurales afropanamenas e indígenas deben desarrollar las siguientes acciones

- 1 Realizar un diagnóstico periódico que permita evaluar los proyectos productivos desarrollados en el sector industrial artesanal y agropecuario a fin de seleccionar anualmente cinco de los mas exitosos para apoyar su comercialización
- 2 Diseñar métodos y mecanismos de información y divulgación que contengan procedimientos y requisitos así como productos de comunicación dirigidos a las mujeres para promover el buen desarrollo de sus proyectos productivos para acceder al mercado nacional e internacional
- 3 Elaborar un Plan de Capacitación y Asesoría para contribuir al mejoramiento de la calidad de sus productos y los mecanismos de mercadeo necesarios para la exportación e importación
- 4 Ejecutar en coordinación con el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de los Recursos Humanos (IFARHU) un plan anual de asignación de becas para el entrenamiento de al menos 5 mujeres que participen en proyectos productivos exitosos
- 5 Diseñar políticas públicas a través de la Dirección General de Artesanías

del Ministerio de Comercio para el desarrollo de proyectos para la elaboración y comercialización de productos artesanales a nivel nacional e internacional

ARTÍCULO 12 La Contraloría General de la República a través de la Dirección Nacional de Estadística y Censo y los Departamentos de Estadísticas de las entidades públicas con el apoyo técnico de la Dirección Nacional de la Mujer del Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia deben ejecutar las siguientes acciones

- 1 Incorporar indicadores de género al Sistema de Estadísticas Nacionales
- 2 Crear Bases Informáticas desagregadas por sexo raza etnia clase edad y otras variables así como mecanismos institucionales permanentes de registro y divulgación de datos e indicadores de género
- 3 Capacitar al personal de las unidades generadoras de información estadística en la incorporación de la perspectiva de género
- 4 Velar desde sus respectivas competencias por el establecimiento actualización periódicas mantenimiento ampliación mejoramiento y sostenibilidad técnica y presupuestaria del Sistema de Información de Estadística con Enfoque de Género de Panamá (en adelante SIEGPA)
- 5 Crear mecanismos efectivos para el acceso de usuarios/as a los Bancos de Datos estadísticos sobre género
- 6 Introducir la perspectiva de género en todo el proceso desarrollado por las unidades generadoras de información estadística ya sea que esta provenga de censos encuestas o registros administrativos
- 7 Coordinar la elaboración de formatos para recolectar información así como la recolección de información estadística de las áreas definidas en la Ley que se promulga para alimentar y actualizar la base de datos SIEGPA y otros sistemas utilizados para las estadísticas nacionales Las distintas instituciones tienen la obligación de remitir la información que la Dirección Nacional de Estadística y Censo les solicite

ARTÍCULO 13 La Dirección Nacional de la Juventud en conjunto con el Instituto de Estudios Interdisciplinarios del Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia deben elaborar cada dos años estudios e investigaciones con enfoque de género sobre la situación y condición de las adolescentes

ARTÍCULO 14 La Dirección Nacional de la Niñez del Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia mantendrá información actualizada sobre la situación y condición de las niñas

ARTÍCULO 15 La Dirección de Corrección del Ministerio de Gobierno y Justicia cada dos años debe realizar un Censo en todos los Centros de Rehabilitación Femeninos del país sobre la situación y condición de las mujeres privadas de libertad Este Censo recopilará entre otros datos relacionados con su situación familiar condiciones de salud condiciones de las infraestructuras escolaridad ocupación y situación procesal tomando en cuenta las variables sociodemográficas así como información sobre el ejercicio de sus derechos humanos

ARTÍCULO 16 El Instituto Panameño Autónomo Cooperativo (IPACCOOP) incluirá en sus planes de capacitación dirigidos a las cooperativas seminarios sobre la importancia de la participación de las mujeres en la organización cooperativa. El IPACCOOP a través de su Junta Directiva deberá institucionalizar un mecanismo para garantizar la participación paritaria de las mujeres en sus órganos de dirección y decisión.

ARTÍCULO 17 El Ministerio de Desarrollo Agropecuario y el Instituto de Mercadeo Agropecuario en conjunto con las otras entidades descentralizadas del sector público agropecuario deben incluir en sus planes programas proyectos de desarrollo agroindustrial y mercadeo agropecuario acciones de capacitación y asesoría técnica en las que se asegure igualdad y equidad de oportunidades a las mujeres especialmente las mujeres rurales afropanameñas e indígenas. Estos incluirán asesoría para el mercadeo en los siguientes campos:

- 1 Agricultura empresarial con tecnologías limpias
- 2 Apicultura y meliponicultura
- 3 Pesca acuicultura y extracción de moluscos y mariscos
- 4 Forestal
- 5 Ganadería
- 6 Avicultura
- 7 Porcinocultura y capricultura
- 8 Utilización de desechos orgánicos
- 9 Producción agroconservacionista
- 10 Actividades no agrícolas
- 11 Otras actividades

ARTÍCULO 18 Corresponderá al Ministerio de Desarrollo Agropecuario a través de sus Direcciones de Reforma Agraria y Desarrollo Rural elaborar y ejecutar un programa de capacitación y asesoría legal dirigido a las mujeres del área rural para difundir sus derechos y los mecanismos institucionales de acceso y titulación de la tierra.

ARTÍCULO 19 El Ministerio de Desarrollo Agropecuario en conjunto con el Banco de Desarrollo Agropecuario y el Instituto de Seguro Agropecuario (ISA) debe realizar campañas de información dirigidas a las productoras acerca de la disponibilidad de crédito y requisitos para obtenerlo.

ARTÍCULO 20 El Banco de Desarrollo Agropecuario y demás entidades que otorgan crédito agropecuario ampliarán el marco de la política crediticia y facilitarán el acceso de las mujeres a los préstamos para el desarrollo de actividades como la agroforestería agricultura orgánica de las hortalizas y plantas medicinales zootecnia agrosilvicultura y agropastoriles entre otros.

CAPITULO II

Poder y Participación

ARTÍCULO 21 Las Juntas Comunales de Corregimiento deben asignar el espacio e infraestructura para la creación de una Escuela Libre para la Formación de Líderesas cuya función será capacitar a las mujeres para potenciar su participación política y ciudadana. Es deber del Proyecto de Inversión Local (PROINLO) asignar de sus partidas presupuestarias los recursos necesarios para la puesta en funcionamiento de dicho proyecto.

ARTÍCULO 22 El Ministerio de la Juventud la Mujer la Ninez y la Familia debe crear un mecanismo de monitoreo con el fin de garantizar un porcentaje no menor del cincuenta por ciento (50%) de participación de las diversas mujeres en todos los órganos y estructuras de toma de decisiones y negociación de políticas públicas. Los medios de comunicación los congresos indígenas y afropanameños los sindicatos asociaciones y grupos comunitarios deben registrarse por este principio de paridad y podrán acudir a dicho mecanismo para denunciar la falta de cumplimiento de este.

Artículo 23 La Dirección Nacional de la Mujer del Ministerio de la Juventud la Mujer la Ninez y la Familia debe elaborar una campaña de información y sensibilización sobre el Capítulo II de la Ley que aquí se reglamenta.

CAPITULO III

Equidad Jurídica

ARTÍCULO 24 Corresponderá a la Dirección Nacional de la Mujer del Ministerio de la Juventud la Mujer la Ninez y la Familia en coordinación con la Comisión de los Asuntos de la Mujer Derechos del Niño la Juventud y la Familia de la Asamblea Legislativa y el Centro de Investigación Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad de Panamá evaluar las normas jurídicas y prácticas que puedan crear daño riesgo o desventaja para el pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres. Para tales efectos debe elaborar una Guía Técnica que permita que los y las operadores/as de la ley legisladores/as personal técnico de la Asamblea determinar si una disposición jurídica o práctica jurídica es o no discriminatoria por razón de género raza etnia edad o cualquier otra condición de subordinación.

ARTÍCULO 25 El Órgano Judicial a través de la Escuela Judicial la Oficina de Capacitación del Ministerio Público los Municipios el Ministerio de Gobierno y Justicia y todas sus dependencias la Policía Nacional la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral en coordinación con el Sistema Nacional de Capacitación en Género deben incluir en sus cursos Módulos de capacitación sobre la aplicación de la perspectiva de género en el ámbito jurídico dirigidos a jueces juezas operadores/as de ley agentes investigadores/as de instrucción criminal y coordinadores/as así como los

miembros/as de las Juntas de Conciliación y Decisión y personal de la administración de justicia policiva y jurisdicciones especiales

ARTICULO 26 El Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia a través de la Dirección Nacional de la Mujer y en conjunto con la Defensoría del Pueblo desarrollarán de forma anual actividades de divulgación sobre los derechos humanos de las mujeres con el fin de promover el ejercicio de su ciudadanía de modo efectivo

ARTICULO 27 El Ministerio de Educación a través de los medios de comunicación social estatales y particulares en colaboración con las universidades oficiales y particulares del país deben desarrollar la producción y presentación de programas o segmentos de divulgación de los derechos de las mujeres y los mecanismos para ejercerlos de modo efectivo

ARTICULO 28 El Órgano Judicial con la asesoría técnica de la Dirección Nacional de la Mujer del Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia, el Centro de Investigación Jurídica y el Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá elaborarán un diagnóstico sobre la situación de las mujeres y el acceso a la Justicia en todas las instancias judiciales para el diseño de un Manual para promover el Sistema de Administración de Justicia Libre de Discriminación por Género y un Sistema de Indicadores para evaluar en forma sistemática este proceso

ARTICULO 29 El Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia debe crear un Centro de Orientación y Atención Legal y Social para la comunidad. Este Centro tendrá un departamento especializado para la atención integral de las mujeres y se le asignará un presupuesto para su labor

ARTICULO 30 La Dirección Nacional de la Mujer del Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia debe promover el trabajo conjunto con el Consultorio de Asistencia Legal Gratuito de la Facultad de Derecho de la Universidad de Panamá para brindar orientación y atención legal a las mujeres sobre sus derechos humanos

ARTICULO 31 Las Dependencias encargadas de la Carrera Administrativa, Diplomática, Legislativa, Judicial y Policial y cualquier otra que se establezca en el futuro deben promover y garantizar una política de igualdad de oportunidades para todas las mujeres que será de forzosa aplicación en todos los procesos de reclutamiento, selección, evaluación del desempeño, ascensos y categorías salariales aplicables a las posiciones y cargos

Todas estas dependencias deberán presentar anualmente un informe sobre los avances en la aplicación de la política de igualdad de oportunidades para las mujeres a la Dirección Nacional de la Mujer del Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia

ARTICULO 32 La Defensoria del Pueblo debe promover la creacion de una institucion encargada de la defensa proteccion y promocion de los derechos humanos de las mujeres cuyas funciones estaran enmarcadas en la investigacion de oficio o a peticion de parte de las acciones u omisiones que lesionen los derechos humanos de las mujeres por causa de discriminación de género étnica racial entre otras

CAPITULO IV Familia

ARTICULO 33 La Direccion Nacional de la Familia del Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia debe desarrollar una politica dirigida a fomentar las responsabilidades familiares compartidas a traves de las siguientes acciones

- 1 Promover actividades de divulgacion durante la Semana de la Familia sobre los efectos positivos de compartir responsabilidades familiares de forma igualitaria entre todos/as sus integrantes
- 2 Elaborar estudios e investigaciones periódicas sobre los efectos en la salud educacion y trabajo que causan en las mujeres la sobrecarga domestica cuidados y atencion de miembros/as de las familias
- 3 Crear un Programa Educativo asi como campañas sobre paternidad y maternidad responsable abordando el tema de la violencia domestica asi como las distintas formas de violencia contra la mujer

ARTICULO 34 El Organo Judicial a traves de los Tribunales Superiores de Familia con el apoyo tecnico de la Direccion Nacional de la Mujer la Direccion Nacional de la Familia del Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia y la Direccion Nacional de Estadistica y Censo de la Contraloria General de la Republica deben disenar un instrumento que permita cuantificar el valor de las labores domesticas y atencion de familiares a fin de que sirva como guia a Jueces y Juezas de Familia para calcular la compensacion a que tienen derecho los conyuges que hayan contribuido con este tipo de trabajo a las cargas del matrimonio conforme lo dispuesto en el articulo 128 delCodigo de la Familia

ARTICULO 35 Correspondera a la Direccion General del Registro Civil elaborar los procedimientos formatos o decretos necesarios que permitan a los hijos e hijas mayores de edad alterar el orden de sus apellidos de forma que pueda figurar en primer lugar el de la madre

ARTICULO 36 El Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia debe crear alternativas de atencion cuidado asistencia educacion y recreacion a las mujeres adultas mayores atendiendo a sus necesidades diferenciadas por género

ARTICULO 37 La Direccion Nacional de Personas con Discapacidad y la Direccion Nacional de la Familia del Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia el Ministerio de Salud en coordinacion con el Instituto Panameno de Habilitacion Especial deben impulsar una politica publica que garantice a las

mujeres de acuerdo a su tipo y nivel de discapacidad su derecho a la maternidad libre de estereotipos y discriminaciones

CAPITULO V

Trabajo

ARTICULO 38 Se considera discriminacion contra la mujer en el trabajo las solicitudes por los empleadores publicos y privados de pruebas de embarazo fotograficas limitaciones en la edad estado civil aplicacion de criterios racistas etarios o sexistas diferenciados a escala salarial el acoso moral y el acoso u hostigamiento sexual

ARTÍCULO 39 Los entes coordinadores de los sistemas o grupos laborales protegidos por leyes especiales deben elaborar estudios e investigaciones de la legislación vigente o de prácticas institucionales con el fin de identificar situaciones o condiciones de desigualdad o discriminación por razon de sexo raza etnia edad clase u otra condicion de subordinación Asimismo deben sistematizar y publicar las estadísticas desagregadas por sexo raza etnia edad clase u otras variables que serán incorporadas a las estadísticas nacionales por la Direccion Nacional de Estadística y Censo de la Contraloría General de la Republica

ARTICULO 40 La Direccion Nacional de Estadística y Censo de la Contraloría General de la Republica debe elaborar un instrumento adecuado que permita medir el trabajo no remunerado que realizan las mujeres Este instrumento será producto de una consulta interinstitucional y deberá enviarse a las instancias pertinentes una vez terminado

ARTICULO 41 La Direccion Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral debe crear una instancia y procedimientos claros para recibir y tramitar las violaciones que las trabajadoras denuncien relacionadas con las multiples discriminaciones por sexo raza etnia edad clase u otras en la ocupacion y en el empleo El Ministerio de Trabajo a traves de la Direccion Nacional de Inspeccion de Trabajo procedera a levantar la denuncia y la remitira a la Direccion Nacional de Asesoría y Defensa Gratuita a los Trabajadores para iniciar el tramite judicial correspondiente sin perjuicio de la imposicion de la multa correspondiente que se tramitara de manera abreviada Las denuncias o quejas serán registradas en un formato cuya información sera sistematizada y remitida a la Direccion de Estadística y Censo de la Contraloría General de la Republica para su integracion en los sistemas nacionales de registro estadístico y posteriormente remitido al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

ARTICULO 42 La Direccion General de Empleo en conjunto con la Gerencia de Cooperación Laboral del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral el Consejo de la Empresa privada para la Asistencia Educacional (COSPAE) la Fundacion del Trabajo y el Instituto Nacional para la Formación Profesional (INAFORP) en coordinacion con la Red Mujer y Trabajo deben diseñar materiales con informacion sobre ocupaciones nuevas o aquellas tradicionales consideradas

masculinas a fin de promover e incentivar el empleo de las mujeres en todas las ocupaciones

ARTICULO 43 La Oficina de Planificación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral debe elaborar mecanismos y procedimientos basados en criterios técnicos y meritocráticos para efectuar las evaluaciones de las tareas de un puesto de trabajo determinado libre de discriminación basada en el sexo a fin de garantizar el principio internacional consagrado en el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo OIT de igualdad de remuneración entre el hombre de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor. Dichos criterios serán plasmados en un Manual que debe ser aplicado en todos los centros laborales de manera obligatoria

ARTICULO 44 La Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral en conjunto con el Instituto Panameño de Habilitación Especial deben desarrollar actividades de capacitación, orientación, formación y divulgación orientados a las mujeres discapacitadas para promover su inserción en oficios no tradicionales que permitan ampliar sus oportunidades ocupacionales

ARTICULO 45 La Gerencia de Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y el Instituto Nacional de Formación Profesional deben desarrollar actividades de capacitación, orientación, formación y divulgación orientados a las mujeres independientemente de su edad para promover su inserción en oficios no tradicionales que permitan ampliar sus oportunidades ocupacionales

ARTICULO 46 El Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia a través de la Dirección Nacional de Personas con Discapacidad en conjunto con la Dirección General de Empleo del MITRADEL desarrollarán una campaña de divulgación y promoción del potencial laboral de las mujeres con discapacidad dirigida a la empresa privada y a la administración pública

ARTICULO 47 La Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral en conjunto con organizaciones de empresas privadas y los sindicatos de trabajadores más representativos del país impulsarán la ejecución de una Política de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y la Ocupación para las mujeres con su correspondiente plan de acción

ARTICULO 48 La Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), la Fundación del Trabajo y los sindicatos de trabajadores más representativos del país deben elaborar un diagnóstico cada dos años que permita identificar acciones para la promoción de la ocupación de al menos el cincuenta por ciento (50 %) de las mujeres en las distintas ramas de la actividad económica

ARTICULO 49 El Instituto Panameño de Estudios Laborales, la Dirección General de Empleo y la Oficina de Planificación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral deben realizar un diagnóstico cada dos años sobre las mujeres trabajadoras y empresarias tomando en cuenta las variables de edad

estado civil nivel educativo aspectos étnicos raciales participacion en la adopción de decisiones y acceso real al crédito Los resultados del diagnostico seran utilizados para el diseno de la Política de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y la Ocupacion para las mujeres de que trata el articulo 47 del presente Decreto

ARTICULO 50 La Direccion General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral debe crear un mecanismo para procurar que en las Convenciones Colectivas que se pacten los/as empleadores en conjunto con los sindicatos y centrales obreras incluyan una cláusula obligatoria sobre una distribucion paritaria de mujeres y de hombres en los distintos puestos de trabajo

ARTICULO 51 La Direccion General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral a traves de su bolsa de trabajo debe crear los mecanismos y procedimientos para promover que el cincuenta por ciento (50%) de las plazas de empleo vacantes sean asignadas a las mujeres que cumplen con el perfil tecnico y profesional requerido

ARTICULO 52 De acuerdo a las recomendaciones de la Organizacion Internacional del Trabajo contenidas en el Convenio 100 y 111 sobre igualdad salarial y no discriminación en el empleo y la ocupacion el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral a través de la Gerencia de Capacitación Laboral la Dirección

General de Empleo y de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo desarrollarán las siguientes acciones

- 1 Promover los mecanismos para crear incentivos económicos necesarios para lograr en las empresas la incorporacion dentro de su fuerza laboral y de manera escalonada del cincuenta por ciento (50%) de mujeres
- 2 Elaborar un registro detallado que suministre información sobre el personal femenino que trabaja en los sectores primario secundario y terciario de la economía

ARTICULO 53 Las dependencias encargadas de las Carteras Administrativa Judicial Diplomática Legislativa y de Policía y la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, con el apoyo de la Dirección Nacional de la Mujer del Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia deben elaborar un Reglamento Unico para la Prevención y Sanción del Acoso Moral u Acoso y Hostigamiento Sexual en el Empleo El mismo debe ser divulgado en las instituciones publicas y privadas para su cumplimiento Una vez puesto en ejecución las empresas o instituciones informarán y divulgarán a los/as empleados/as supervisores jefes/as clientes entre otros que están desarrollando una política explícita contra estas conductas

ARTICULO 54 El Instituto Panameno de Estudios Laborales (IPEL) en conjunto con la Direccion Nacional de la Mujer (DINAMU) el Consejo Nacional de Trabajadores (CONATO) el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP) Cámara de Comercio e Industrias y la Fundación del Trabajo desarrollarán programas permanentes de difusion sobre los derechos fomento de las capacidades directivas y de liderazgo en sus organizaciones empresariales sindicatos o centrales obreras

ARTÍCULO 55 Corresponderá a la Contraloría General de la República a través de la Dirección de Estadística y Censo elaborar instrumentos para la medición y cuantificación del trabajo doméstico y de atención y cuidado de familiares a través de las Encuestas de Hogares

ARTÍCULO 56 La Dirección General de Empleo la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo el Instituto Panameño de Estudios Laborales y la Oficina de Planificación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral deben realizar un diagnóstico cada dos años sobre la situación y condición de las empleadas domésticas tomando en consideración aspectos relacionados con la edad nivel educativo aspectos étnicos raciales carga horaria seguridad social condiciones de salud y salarios percibidos Las recomendaciones emanadas del diagnóstico deben ejecutarse con la mayor brevedad posible

ARTÍCULO 57 Corresponderá a la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Menor Trabajador elaborar un diagnóstico anual a nivel nacional sobre las labores realizadas por las niñas a fin de incluir acciones específicas en el Plan de Acción para la Erradicación del Trabajo Infantil y otras medidas de protección

ARTÍCULO 58 La Dirección General de Carrera Administrativa establecerá los procedimientos y modalidades para el ejercicio de la lactancia materna de las mujeres trabajadoras de las instituciones públicas

ARTÍCULO 59 La Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral deberá vigilar que las empresas privadas con más de veinte trabajadoras cuenten con espacios para la lactancia materna

ARTÍCULO 60 El Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP) incluirá en sus planes anuales actividades de formación dirigidas especialmente a las mujeres indígenas afropanameñas y rurales El INAFORP integrará de manera obligatoria en todos sus planes y programas de formación la transversalización de género empleando para ello el enfoque de competencias laborales

ARTÍCULO 61 Para promover la inserción de un número significativo de mujeres en todos los cursos que dicte el Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP) se asignará un porcentaje paritario de participación se ampliará la edad de admisión a mujeres mayores de los 25 años y se ajustarán los horarios de los cursos para que las mujeres puedan participar para lo cual se coordinará con los Centros de Orientación Infantil el cuidado de las y los niños mientras se crean centros de cuidado y atención infantil adscritos a los Centros de Formación Profesional

ARTÍCULO 62 El Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP) debe incluir en su presupuesto la contratación y permanencia de un 20% de mujeres como instructoras en áreas técnicas tradicionales y no tradicionales

ARTÍCULO 63 La Dirección de Corrección del Ministerio de Gobierno y Justicia

en conjunto con el Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP) diseñara y ejecutara anualmente un programa de capacitación para el trabajo en oficios no tradicionales dirigido a las mujeres privadas de libertad

CAPITULO VI Violencia contra las Mujeres

ARTÍCULO 64 Correspondera a la Comisión Nacional para la Elaboracion del Plan Nacional Contra la Violencia Intrafamiliar y Políticas de Convivencia Ciudadana creada mediante el Decreto Ejecutivo # 99 de 20 de Noviembre de 2000 luego de haber elaborado el Plan constituirse en un Comité de Asesoría Seguimiento y Fiscalización de las políticas publicas en materia de Violencia Intrafamiliar o doméstica Este Comité será coordinado por la Direccion Nacional de la Mujer con la colaboracion del Consejo Nacional de la Mujer y tendrá las siguientes funciones

- 1 Sugerir y recomendar políticas emitir opiniones y establecer normas de procedimientos diversos con caracter de obligatoriedad tanto a escala estatal como no estatal
- 2 Elaborar y divulgar cada dos años estudios diagnosticos sobre la evolucion de la Violencia Intrafamiliar o domestica en Panama tomando en cuenta aspectos demograficos sociologicos psicologicos y economicos entre otros
- 3 Promover una politica publica para la protección y atencion de las victimas y para la atencion y recuperación de las/los ofensores/as
- 4 Establecer un Protocolo General de Procedimientos con alcance a todas las Instituciones del Estado que estén involucradas con este problema senalando específicamente el procedimiento a seguir las competencias de cada una de acuerdo a su area de atencion

ARTÍCULO 65 La Direccion Nacional de Currículo y Tecnologia Educativa del Ministerio de Educación debe incorporar al Currículo actividades trimestrales de orientacion y capacitación dirigida a la comunidad educativa sobre las formas mas comunes de la violencia ejercida contra las mujeres así como la divulgacion de leyes sobre la materia

ARTÍCULO 66 El Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia coordinara la realizacion de una campana contra la violencia a las mujeres que se realizara durante todo el año con énfasis en el mes de marzo Mes de la Mujer y en el día 25 de noviembre Día Internacional de la No Violencia contra las Mujeres

ARTÍCULO 67 Crease un Cuerpo Colegiado Especializado en Violencia Intrafamiliar o domestica en el que participarán el Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia a traves de la Direccion Nacional de la Mujer Direccion Nacional de la Familia Direccion Nacional de Adultas Mayores Direccion Nacional de Juventud y Direccion Nacional de la Niñez el Ministerio de Salud la Caja de Seguro Social el Instituto de Medicina Legal del Ministerio Público la Escuela de Psicología Facultades de Medicina Enfermería y Derecho

de las Universidades públicas y privadas y de organizaciones no gubernamentales con experiencia en la atención de violencia intrafamiliar para desarrollar un Manual de Procedimiento para la Atención y Evaluación General de los casos de Violencia Intrafamiliar o doméstica con el propósito de establecer una normativa homogénea para todos los(as) profesionales que intervienen en el proceso de diagnóstico prevención y atención de las víctimas

Artículo 68 El Cuerpo Colegiado de que trata el artículo anterior desarrollara entre otras las siguientes funciones

Elaborar un formato normatizado de entrevista para las víctimas de Violencia Intrafamiliar o doméstica que sirva para evaluar los daños en la esfera de lo cognitivo afectivo y volitivo al igual que para diagnosticar correctamente la existencia de un Síndrome de Stress Post Traumático Complejo incluyendo síntomas o síndromes de base que formen parte de la estructura de personalidad de la víctima y evaluar de qué forma se mezclan con las secuelas directas de la Violencia Intrafamiliar agravando el problema Este formato servirá al funcionario/a de Instrucción para solicitar a la persona que realiza una práctica pericial donde y como está localizado el daño en la esfera psicológica así como el diagnóstico general del estado de la víctima y el posible pronóstico y estrategia para la recuperación de su estado de salud mental y establecer criterios para la consideración de las lesiones psíquicas exclusivas como susceptibles de producir incapacidad laboral de forma temporal o permanente

Establecer el perfil profesional de las personas que laboren en la atención de casos de violencia que le permita realizar labores de distinto nivel y acorde a su área de competencia profesional correspondiéndole a cada cual tareas diferenciadas que posibiliten una atención adecuada a la persona En las distintas especialidades involucradas en este trabajo se tendrán que utilizar criterios de abordaje y análisis que hagan posible que cada profesional pueda hacer uso de técnicas de manejo y control que se conviertan en herramientas para hacer una mejor observación del caso

Establecer el perfil psicológico que le haga apto para poder desarrollar una labor correcta sin menoscabo de su salud mental Las instituciones tendrán la obligación de establecer un sistema de evaluación por personal idóneo para la evaluación de la personalidad tomando en cuenta la realización de entrevistas clínicas exhaustivas y aplicación de instrumentos psicológicos que midan aquellos aspectos que deben ser tomados en cuenta para poder realizar una labor óptima

- 4 Revisar las normas procedimientos y protocolos existentes que faciliten este trabajo

Crear un sistema integrado de registro de información que de cuenta de los casos denunciados y atendidos en las distintas instituciones que posibilite cuantificar en términos económicos los costos en los que incurre el Estado y que además permita registrar los posibles casos de violencia ligados a crudas indirectas de la utilización de la información que se capte por estados comórbidos

ARTÍCULO 69 Todas aquellas instituciones públicas y privadas que brinden atención a las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia tienen la obligación de tomar las siguientes medidas:

- 1 La atención integral debe ser administrada de forma pronta oportuna y confidencial por personal calificado y debidamente entrenado para atender este tipo de casos cada cual en apego a su área de especialidad y formación sin utilizar técnicas o procedimientos para los cuales no esté debidamente capacitado
- 2 Todas las instituciones deberán garantizar que la atención sea realizada por personal profesional idóneo que puedan identificar los signos y síntomas que se presentan en este tipo de situaciones. Luego de esta primera intervención la víctima podrá ser remitida a otros servicios o profesionales que requieran para poder recibir ayuda integral
- 3 La atención y evaluación de la víctima deben ser integrales y no parciales incorporando a la confección de las historias clínicas o expedientes requeridos toda la información emanada por todas aquellas personas que atendieron el caso del cual se tratare sin menoscabo o privilegio de una opinión sobre otra
- 4 En caso de que la víctima de violencia sea recibida inicialmente por un o una profesional ajeno/a a las especialidades antes mencionadas será referida con la mayor brevedad posible para que reciba ayuda especializada para la intervención en crisis para luego iniciar el proceso contemplado en el flujoograma atencional previsto para este tipo de casos. En caso de no existir este flujoograma la institución responsable deberá elaborarlo
- 5 La atención integral será extensiva al personal que atiende víctimas de violencia el cual tendrá que recibir con la mayor periodicidad posible atención psicológica a fin de manejar adecuadamente su propia salud mental primando en orden de importancia aquel personal que trabaja con mayor énfasis en el manejo de personas afectadas por este problema la exposición directa o no al manejo frecuente de personas en estado de crisis o atravesando por el problema de violencia el tiempo dedicado a la atención de estas personas entre otros
- 6 Las evaluaciones realizadas deben contener las observaciones clínicas tanto desde el punto de vista de hallazgos o evidencias físicas como psíquicas utilizando técnicas de indagación directa o por la vía indirecta a través del registro de información útil para evidenciar los efectos de posibles lesiones temporales o permanentes a la salud mental de la víctima
- 7 Los profesionales en las ciencias de la salud mental diagnosticarán mediante la utilización de los criterios clínicos ya establecidos la existencia de una afectación del estado de salud mental de la víctima de violencia indagando sobre aquellos síntomas directamente asociados a las secuelas de la violencia así como la existencia y manifestación de otros síntomas y/o síndromes de base asociados y que pudieran agravar más la situación por la prolongada exposición a este tipo de situaciones
- 8 Toda evaluación forense debe hacer igual énfasis en la observación de los aspectos físicos y psicológicos de la víctima como forma de presentar

- un informe real y en apego a criterios científicos que validan lo específico y en especial del delito de violencia intrafamiliar independientemente del tipo de manifestación de violencia de la cual haya sido víctima la persona. Para tales efectos realizara evaluación física y psicológica entrelazando los condicionantes de una u otra esfera que agravan el estado de la víctima por ejemplo las implicaciones de riesgo a la salud física de la mujer embarazada y el producto así como primando también las agravantes a la salud mental de la mujer embarazada y su producto como consecuencia de la exposición de un hecho de violencia
- 9 Los reconocimientos medico legales por casos de violencia se practicarán en este orden
- a Inmediatamente después de que se tenga noticias del hecho que genera el tipo penal haciendo constar las respectivas incapacidades y el tiempo estimado de recuperación en el caso de una crisis
 - b Los peritos deberán hacer constar las lesiones físicas y psicológicas definitivas y/o permanentes que produce tanto a la víctima o víctimas directas así como al resto del entorno familiar según sea el caso
 - c Tomar en cuenta el estado de la víctima de violencia al momento de la crisis e indagar en que etapa de esta se encuentra para poder dictaminar el daño inmediato o a largo plazo para establecer la gravedad del problema al nivel de la salud mental cuando no hubiere lesión física
- 10 Toda persona que sea víctima de alguna forma de violencia y se haga beneficiaria de alguna o varias medidas de protección también debe recibir atención psicológica como otra medida protectora y en proporción al daño inmediato sufrido y el riesgo que dicho daño pueda ocasionar en el plano inmediato o futuro
- 11 En el caso de violencia intrafamiliar o doméstica los formularios utilizados por el Ministerio de Salud deben contener toda la información necesaria recabada por todas las especialidades que tienen participación en la atención de los casos de violencia intrafamiliar o doméstica
- 12 El personal que trabaja en la atención de casos recibirá capacitación continua especializada en el tema y tomando en cuenta la formación profesional de la persona para evitar la revictimización de los/as sobrevivientes. La capacitación para las instituciones gubernamentales se coordinará a través del Sistema Nacional de Capacitación en Género. Para ello se crearán módulos con contenido general útil para todo el personal y módulos específicos por área de formación y el tipo de atención que brindará el personal. La cantidad de horas que acredite la capacitación y sus contenidos tendrán nivel académico ponderable con especialidades realizadas en centros educativos de nivel superior

ARTICULO 70 Aquellas entidades que brinden servicios y asistencia legal psicológica médica o de índole similar a mujeres víctimas de violencia deben establecer como política institucional programas terapéuticos que permitan a las y los funcionarios manejar adecuadamente este tipo de situaciones

ARTÍCULO 71 La falta de cumplimiento de los procedimientos establecidos en el artículo 69 a cargo del o los/las funcionarios/as estará sujeta a sanción conforme a los procedimientos disciplinarios de cada institución competente. Es obligatoria la capacitación a funcionarios y funcionarias que intervengan en todas las etapas del proceso.

ARTÍCULO 72 El Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia coordinará la elaboración cada dos años de estudios e investigaciones sobre todas las formas de violencia de género tomando en cuenta aspectos demográficos sociológicos psicológicos y económicos entre otros.

ARTÍCULO 73 Las Oficinas de Asuntos de la Mujer de las instituciones competentes deberán ser dotadas de recursos humanos y financieros a fin de que monitoreen el seguimiento a las acciones y recomendaciones resultado de las investigaciones sobre todas las formas de violencia contra las mujeres.

ARTÍCULO 74 Crease un Departamento capacitado en género dentro de la Policía Nacional que vele por la implementación de las leyes políticas y programas que le correspondan sobre violencia contra las mujeres.

ARTÍCULO 75 Los tres órganos del Estado deben impulsar una campaña al interior de sus instituciones que permita a las y los funcionarios conocer los tipos y contextos en que se desarrolla la violencia de género contra las mujeres.

CAPÍTULO VII Salud

ARTÍCULO 76 El Ministerio de Salud en conjunto con la Caja de Seguro Social deben coordinar las acciones y tareas necesarias para incorporar la perspectiva de género en todas las políticas públicas de salud a través de la confección de un protocolo de entendimiento con todos los sectores y niveles jerárquicos políticos y técnicos.

ARTÍCULO 77 La Dirección Nacional de Políticas del Ministerio de Salud y la Dirección Nacional de Planificación de la Caja del Seguro Social deben elaborar la política pública con enfoque de género tomando en cuenta la diversidad de la población región y niveles de organización del sistema nacional regional y local que serán ejecutadas por las instancias respectivas para garantizar a las niñas y mujeres una atención integral.

ARTÍCULO 78 La Dirección Nacional de Políticas del Ministerio de Salud y la Dirección Nacional de Servicios y Prestaciones Médicas de la Caja del Seguro Social elaborarán los mecanismos y procedimientos diversificados en el cual se reconozca que la atención de salud de las mujeres indígenas y campesinas es diferente a la atención de salud que requieren las mujeres de la ciudad y áreas suburbanas. Para ello hará desagregación de datos estadísticos por sexo raza etnia edad clase y otras variables necesarias.

ARTÍCULO 79 El Ministerio de Salud y la Caja del Seguro Social por medio de sus respectivas direcciones nacionales regionales y centros de atención primarios deben establecer las medidas para ampliar las acciones de promoción prevención atención y rehabilitación durante todo el ciclo vital de las mujeres desarrollando educación y detección temprana de las principales causas de muerte de las mujeres con énfasis en los grupos de riesgo

ARTÍCULO 80 El Instituto Conmemorativo Gorgas debe ampliar sus funciones investigativas incorporando el análisis de género en todas las áreas En el caso de investigaciones sobre medicina tradicional estas se harán tomando en consideración el enfoque de interculturalidad

ARTÍCULO 81 La Caja de Seguro Social y el Ministerio de Salud deben incorporar el enfoque de género en sus políticas de salud ocupacionales para fortalecer los aspectos investigativos de las ocupaciones que afectan la salud biopsicosocial de las mujeres del sector formal a fin de evaluar la ampliación en el otorgamiento de subsidios por riesgos profesionales y a las mujeres del sector informal el acceso oportuno a la atención integral de la salud

ARTÍCULO 82 La atención de la salud biopsicosocial proporcionada a mujeres y particularmente a los adolescentes por la Caja del Seguro Social y el Ministerio de Salud debe brindarse en un ambiente de privacidad confidencialidad y respeto de sus derechos humanos y de ninguna manera se solicitarán requisitos que limiten su ejercicio

ARTÍCULO 83 El Ministerio de Salud y la Caja de Seguro Social en coordinación a nivel intersectorial desarrollarán campañas anuales de divulgación información y atención dirigidas a los adolescentes y sus familias que permitan potenciar la promoción de estilos de vida saludables considerando factores de riesgo y factores protectores de la salud

ARTÍCULO 84 El Ministerio de Salud revisará los procedimientos y mecanismos de la Comisión Nacional de Abortos Terapéuticos tomando en cuenta los derechos sexuales y reproductivos de todas las mujeres de conformidad con la normativa internacional en la materia adoptada por la República de Panamá

ARTÍCULO 85 Las instituciones de salud ampliarán el suministro de servicios sanitarios y asistencia médica a las mujeres que viven en pobreza sin distinción de etnia u otra condición de discriminación y en especial a las mujeres con una discapacidad a través de jornadas de atención en las comunidades

ARTÍCULO 86 Las Unidades Funcionales de Coordinación del Sistema Nacional de Capacitación en Género del Ministerio de Salud y la Caja de Seguro Social capacitarán al personal que brinda atención sobre la aplicación de metodologías y técnicas para el abordaje de la salud con enfoque de género Se deben promover a las mujeres ya capacitadas para la dirección de los diferentes programas

ARTÍCULO 87 El Ministerio de Salud y la Caja del Seguro Social deben incorporar en el plan de promoción de la Salud el enfoque de género dirigido a las

mujeres de las áreas urbanas y rurales sin distingo de etnia u otra condición de discriminación. El Plan contendrá acciones para la promoción de estilos de vida saludables que disminuyan los riesgos en la salud de la mujer.

ARTICULO 88 El Ministerio de Salud y la Caja del Seguro Social deben desarrollar programas de capacitación y divulgación dirigido a las mujeres y sus familias para prevenir infecciones de transmisión sexual incluido el VIH y SIDA.

ARTICULO 89 El Ministerio de Salud y la Caja de Seguro Social coordinarán la ~~instalación~~ instalación de una Comisión intersectorial que tendrá como objetivo promover estudios, investigaciones y acciones sobre la temática de masculinidad y paternidad responsable.

ARTICULO 90 El Instituto para la Formación y Aprovechamiento de los Recursos Humanos (IFARHU) debe promover la selección de mujeres para la participación en cursos o carreras de tecnología e investigación en el área de salud pública, ciencias de la salud y profesiones afines.

ARTICULO 91 Las Facultades de Medicina y ciencias afines de las universidades públicas y privadas deben evaluar y ampliar el contenido de sus currículos relacionadas con la salud de la mujer, e incorporarán el enfoque de género en lo relacionado con la salud integral de las mujeres.

ARTICULO 92 Corresponderá al Ministerio de Salud en conjunto con la Caja de Seguro Social aumentar la cobertura a nivel nacional de los Programas de salud escolar incorporando la perspectiva de género con el fin de facilitar a las madres las tareas que se desprenden del cuidado de la salud de los y las hijas en edad escolar.

ARTICULO 93 El Ministerio de Salud en coordinación con la Dirección de Corrección del Ministerio de Gobierno y Justicia deben adoptar las medidas necesarias para implementar un sistema de atención a la salud integral de las privadas de libertad en todos los Centros de Rehabilitación femeninos del país.

ARTICULO 94 El Ministerio de Salud en conjunto con la Caja de Seguro Social debe incorporar el enfoque de género a los programas de atención integral que incluya la violencia de género dirigido a las mujeres con discapacidad, adultas mayores, adolescentes embarazadas, estableciendo servicios de atención local.

ARTICULO 95 El Instituto Nacional de Deportes debe realizar un convenio con el Ministerio de Salud para promover la salud integral de las mujeres a través de los deportes.

ARTICULO 96 El Ministerio de Salud debe promover creación de clínicas de atención integral con enfoque de género en las diferentes instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

ARTICULO 97 La Defensoría del Asegurado en coordinación con la Unidad de Género de la Caja del Seguro Social deben divulgar ampliamente los derechos humanos de las personas, particularmente de las mujeres aseguradas.

ARTICULO 98 El Ministerio de Salud creará los mecanismos para garantizar que todo su personal informe a las mujeres plenamente de sus derechos opciones y consecuencias y solicite su consentimiento por escrito ante cualquier intervención medica por aplicar

ARTICULO 99 EL Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral en conjunto con la Caja del Seguro Social y el Ministerio de Salud deben promover la seguridad social de las trabajadoras domésticas

CAPÍTULO VIII Vivienda

ARTÍCULO 100 El Ministerio de Vivienda debe elaborar un diagnóstico cada dos años sobre el acceso de las mujeres a la vivienda tomando en cuenta factores demográficos edad y sexo y otras variables así como el acceso a los programas y servicios que presta la Institución

ARTÍCULO 101 La Dirección General de Planificación y Presupuesto del Ministerio de Vivienda debe establecer dentro de las políticas institucionales la incorporación de planes programas y proyectos dirigidos a mujeres en situación de pobreza Además establecerá una designación porcentual mínima del treinta por ciento (30%) sobre los subsidios otorgados como medida de acción positiva para favorecer a mujeres con familia en condición de pobreza o extrema pobreza

ARTICULO 102 La Dirección de Desarrollo Social del Ministerio de Vivienda y el Banco Hipotecario Nacional deben reformar los formatos de aplicación para optar por los programas de vivienda de interés social que son completados por las parejas incorporando tanto el ingreso del hombre como el ingreso de la mujer Cuando las mujeres sean trabajadoras del hogar deben ser consideradas al momento de establecer los derechos del subsidio otorgado

ARTÍCULO 103 Toda propiedad inmueble otorgada mediante programas de desarrollo social o de cualquier tipo de subsidio estatal debe inscribirse a nombre de la pareja beneficiaria en caso de matrimonio o de unión de hecho

ARTÍCULO 104 Le corresponderá a la Universidad de Panamá a través de la Facultad de Arquitectura a la Universidad Tecnológica de Panamá a través de la Facultad de Ingeniería Civil y Eléctrica a las Direcciones de Ingeniería y Arquitectura de los Municipios a la Sociedad Panameña de Ingenieros y Arquitectos (SPIA) y a otras facultades de Arquitectura que existan en el país formalizar un convenio en el que se diseñaran modelos de construcción de viviendas que integren las necesidades de todos/as y cada uno de los/as miembros/as de la familia que la habita tomando en cuenta el subsidio actual vigente Dicho subsidio será modificado cuando la familia este conformada por personas con discapacidad

ARTÍCULO 105 El Ministerio de Vivienda en conjunto con el Banco Hipotecario Nacional la Caja de Ahorros y el Banco Nacional de Panamá deben crear una

Red de información que facilite el acceso de las mujeres a los programas de vivienda y al crédito hipotecario

ARTICULO 106 La sociedad civil experta en la materia deberá tener participación en la elaboración de las políticas públicas sobre vivienda que además deberán incorporar la perspectiva de género

ARTICULO 107 Las Facultades de Arquitectura e Ingeniería de las Universidades Oficiales y Particulares deben promover a través de la planificación de las carreras los perfiles de formación desde el enfoque de género

CAPÍTULO IX Educación y Cultura

ARTICULO 108 El Ministerio de Educación a través de la Dirección Nacional de Currículo y Tecnología Educativa la Oficina de Asuntos de la Mujer y la Dirección Nacional de Formación y Perfeccionamiento Profesional con el apoyo del Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia a través de la Dirección Nacional de la Mujer deben establecer en un plazo de 4 meses a partir de la publicación de este decreto la Comisión de Supervisión de Género en Obras y Materiales Didácticos para dar cumplimiento a las disposiciones legales contenidas en la Ley 6 de 4 de Mayo de 2000 que establece el uso obligatorio del lenguaje contenido e ilustraciones con perspectiva de género en las obras y textos escolares La Comisión rendirá un informe anual ante la sociedad civil

ARTÍCULO 109 Son tareas primarias de la Comisión de Supervisión de Género en Obras y Materiales Didácticos las siguientes

- 1 Crear un Sistema de Evaluación y Seguimiento sobre la incorporación de la perspectiva de género en los textos escolares y materiales didácticos
- 2 Desarrollar un diagnóstico a nivel nacional del número de libros editados cuyos contenidos figuras y lenguaje sean sexistas racistas aducentríficos clasistas o de alguna forma discriminatorios
- 3 Crear los mecanismos y procedimientos necesarios para que los procesos establecidos para la celebración de actos públicos sobre adquisición de textos escolares y materiales didácticos incorporen como criterio de evaluación para la selección la eliminación del sexismo o cualquier otra forma de discriminación

ARTÍCULO 110 El Ministerio de Educación debe desarrollar una política de Educación en Igualdad a través de la ejecución de las siguientes acciones

- 1 Integrar de manera obligatoria la perspectiva de género en todos los elementos que integran el currículo de todas las materias dictadas en el sistema de educación formal y no formal de los centros educativos públicos y privados Para ello la Dirección Nacional de Currículo y Tecnología Educativa elaborará los lineamientos curriculares para la aplicación del Eje

- Transversal Educacion y Perspectiva de Género en todos los niveles de educacion basica general media y superior y educacion no formal
- 2 Crea una instancia de supervision de alcance regional dirigida a fiscalizar y promover en los centros educativos publicos con énfasis en los centros particulares el cumplimiento de las Guías Didácticas y Lineamientos Curriculares para incorporar la perspectiva de género en las actividades que integran el currículo. Esta supervisión incluirá la evaluación de los/as docentes en el proceso enseñanza aprendizaje
 - 3 Elevar el Programa de Población a Eje Transversal en el Currículo Educativo a fin de fomentar conductas sexuales saludables y responsables
 - 4 La Dirección Nacional de Formación y Perfeccionamiento Profesional incluirá un componente de género de forma transversal en todos los cursos de formación que se desarrollen para docentes de nivel de educación básica general media superior y no formal
 - 5 La Dirección Nacional de Formación y Perfeccionamiento Profesional elaborará un Manual de Conducta dirigido a los y las docentes para promover la eliminación en las escuelas de procesos de educación sexistas racistas o de alguna forma discriminatoria
 - 6 Los/as docentes de los centros educativos públicos y particulares de todos los niveles deben implementar la unificación de la lista de asistencia por orden alfabético y promover la participación democrática del estudiantado dentro y fuera del aula de clases el lenguaje oral y escrito libre de estereotipos y discriminaciones el uso democrático de los espacios escolares entre niños y niñas el uso del tiempo en recreación y deportes sin discriminación por sexo raza etnia entre otras. Estas medidas deben establecerse en un Instructivo Magisterial para la Educación en Igualdad
 - 7 En todos los centros educativos públicos y privados será de obligatorio cumplimiento que las asignaturas relacionadas con las labores del hogar el campo la industria las disciplinas deportivas y las asignaturas de las áreas técnicas y tecnológicas sean dictadas de manera igualitaria a hombres y mujeres sin establecer diferencias de género en el proceso de enseñanza y aprendizaje
 - 8 En el caso de asignaturas o programas que promueven valores cívicos y de participación ciudadana se fomentarán permanentemente actividades dirigidas a incentivar el liderazgo de las mujeres
 - 9 Los y las docentes de centros educativos públicos y particulares realizarán actividades con los Clubes de Madres y Padres de Familia con el fin de incorporarlos de manera activa en la implementación de las políticas de educación en igualdad
 - 10 Elaborar un diagnóstico periódico de todos aquellos textos contenidos y programas educativos que promuevan los estereotipos y prejuicios raciales y étnicos a fin de prohibir su divulgación venta y utilización en los centros escolares. Esta información será divulgada en los centros escolares públicos y privados así como en los medios de comunicación
 - 11 Diseñar un Sistema Nacional de Evaluación y Seguimiento sobre el acceso a la educación formal y no formal con información desagregada por sexo edad etnia raza clase y área geográfica
 - 12 Diseñar proyectos educativos que incluyan la atención a temas como igualdad de género derechos humanos salud derechos sexuales y

IMPORTE DE
CORPORATIVO
RUC 45800 0046 301542

- reproductivos métodos alternos de resolución de conflictos respeto por la diversidad y mecanismos de participación ciudadana
- 13 La Dirección Nacional de Currículo y Tecnología Educativa la Oficina de Asuntos de la Mujer y la Dirección Nacional de Formación y Perfeccionamiento Profesional en conjunto con la Defensoría del Pueblo diseñarán un Manual de Educación en derechos humanos desde la perspectiva de género. Para tales efectos deben elaborar un documento que contenga las orientaciones metodológicas para la aplicación de este manual en todas las asignaturas dirigido a los/las docentes.
 - 14 La Oficina de Asuntos de la Mujer del Ministerio de Educación la Comisión de la Estudiante Menor Embarazada y el Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia a través de la Dirección Nacional de la Juventud y la Dirección Nacional de la Mujer deben velar porque los centros educativos garanticen la continuidad y terminación de los estudios de la menor embarazada.
 - 15 Crear en conjunto con el Instituto Nacional de Cultura los incentivos y recursos necesarios para el diseño y divulgación de materiales educativos que resalten los valores y tradiciones de los diferentes grupos étnicos y regionales que conforman el mosaico étnico y lingüístico que enriquece la cultura panameña.
 - 16 La Dirección Nacional de Perfeccionamiento Profesional y la Oficina de la Mujer del Ministerio de Educación deberán capacitar sistemáticamente a las y los docentes de escuelas primarias y secundarias en educación sexual.
 - 17 La Dirección de Educación en Población deberá incorporar en su currícula el tema de las sexualidades humanas desde la perspectiva de género.

ARTICULO 111 El Instituto Nacional de Cultura a través de la Dirección de Patrimonio Histórico impulsará un programa de sensibilización y divulgación sobre la importancia de proteger el patrimonio cultural y territorial legado por los pueblos indígenas así como los diferentes grupos étnicos y regionales destacando la participación de las mujeres.

ARTICULO 112 El Ministerio de Educación debe realizar un convenio con la Coordinadora Nacional de las Mujeres Indígenas de Panamá (CONAMUIP) para enseñar y capacitar a las y los docentes en las lenguas indígenas.

ARTICULO 113 El Ministerio de Educación el Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia y la Defensoría del Pueblo diseñarán un Plan de Actividades en el marco del Día de los Derechos Humanos para desarrollar en todas las escuelas oficiales y privadas del país con énfasis en la promoción de los derechos humanos de las mujeres.

ARTICULO 114 El Ministerio de Educación a través del Instituto Nacional de Cultura con apoyo de la Lotería Nacional de Beneficencia y la Caja de Ahorros creará un premio anual de oratoria pintura ensayo novela cuento y de cualquier otro género artístico y literario en el que se destaque el aporte de las mujeres al desarrollo nacional.

ARTICULO 115 Los/as planificadores/as y los/as orientadores/as que trabajan en las escuelas y universidades deben diseñar material de divulgación para promover en las mujeres la elección de carreras tecnológicas.

ARTÍCULO 116 La Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología (SENACYT) realizara las siguientes acciones

- 1 Garantizar en todos sus cursos seminarios talleres o acciones la participacion paritaria entre mujeres y hombres
- 2 Crear en conjunto con la Autoridad Nacional del Ambiente y el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU) un fondo de becas para mujeres (individuales y colectivas) que permita fortalecer el papel de la mujer en ciencia tecnologia e innovacion
- 3 Asignar un porcentaje significativo y equitativo de sus fondos para investigaciones que permitan detectar los mecanismos y alternativas para promover la igualdad de oportunidades para las mujeres en el campo de la producción científica y tecnológica

ARTICULO 117 El Instituto para la Formacion y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU) debe desarrollar las siguientes acciones

- 1 Elaborar un diagnóstico anual sobre el acceso de las mujeres a becas en el ambito nacional e internacional
- 2 Elaborar proyectos dirigidos a promover la asignacion de becas para las mujeres adultas en situacion de pobreza para culminar estudios a nivel primario secundario y universitario

ARTICULO 118 Crease una Comision Interinstitucional que estara integrada por representantes de las Universidades estatales y privadas con el apoyo tecnico del Instituto de la Mujer de la Universidad de Panama cuya función sera revisar y adecuar los contenidos curriculares de todas las facultades e institutos de estas universidades de acuerdo con los principios de la Ley de Igualdad de Oportunidades

ARTICULO 119 Las Universidades Oficiales promoveran la creacion de un fondo especial para financiar tesis de grado sobre la situacion y condicion de las mujeres las que seran seleccionadas a través de un concurso publico que promueva el Instituto de la Mujer de la Universidad de Panama

ARTICULO 120 El Instituto Nacional de Deportes realizara un diagnostico y evaluacion anual sobre la participacion de las mujeres en las diferentes disciplinas deportivas Este diagnostico servira para disenar y ejecutar un plan de igualdad de oportunidades para la participacion equitativa de las mujeres en el deporte

ARTÍCULO 121 El Instituto Nacional de Deportes en conjunto con las diferentes instancias competentes del Ministerio de Educación y las Escuelas de Educacion Fisica de las universidades estatales deben revisar los planes de estudio para reformular los programas y actividades que cumple la formacion de educación fisica en las instituciones educativas publicas y privadas de nivel primario secundario universitario y de educacion especial de manera que se promueva una mayor participación de las mujeres en las diferentes disciplinas deportivas

ARTÍCULO 122 Las Bibliotecas Publicas nacionales y municipales y los Centros de Documentación e Información de todo el país deben crear una sección de consulta especial en la temática de género y derechos humanos de las mujeres

CAPÍTULO X

De los Medios de Comunicación Social

ARTICULO 123 El Ministerio de Gobierno y Justicia a través de la Dirección Nacional de Medios de Comunicación Social en coordinación con el Ente Regulador de los Servicios Públicos y el Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia a través de la Dirección Nacional de la Mujer deben crear los mecanismos y procedimientos de evaluación y seguimiento sobre los programas y pautas comerciales y publicitarias con lenguaje y contenido sexista racista o de alguna manera discriminatorio

ARTICULO 124 El Ministerio de Gobierno y Justicia a través de la Dirección Nacional de Medios de Comunicación Social en conjunto con el Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia a través de la Dirección Nacional de la Mujer deben desarrollar y divulgar investigaciones que den a conocer los efectos tanto positivos como negativos de los mensajes contenidos y valores que sobre las mujeres emiten los medios de comunicación social y las publicitarias El Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia creara incentivos consistentes en premios o certificaciones para los canales de televisión las agencias publicitarias medios impresos o radiales que se hayan destacado en este proposito

ARTICULO 125 La Universidad de Panamá en conjunto con la Dirección Nacional de Medios de Comunicación del Ministerio de Gobierno y Justicia deben promover la reforma curricular de la carrera de comunicación social integrando el enfoque de genero

ARTICULO 126 Los medios de comunicación estatales deben realizar programas que aborden y analicen las contribuciones de las diversas mujeres en las esferas publica y privada así como sus distintas problemáticas

ARTICULO 127 La Dirección Nacional de Medios de Comunicación del Ministerio de Gobierno y Justicia en coordinación con los Consejos Municipales Gobernadores Alcaldes y representantes de Corregimientos deben promover campañas para erradicar el sexismo y racismo de los medios de comunicación de sus respectivas comunidades Asimismo deben incentivar la participación paritaria de las mujeres en los puestos de decisión de los diferentes medios

ARTICULO 128 El Ministerio de Gobierno y Justicia a través de la Dirección de Relaciones Públicas y de la Dirección Nacional de Medios de Comunicación Social incorporara en su Plan de Divulgación acciones destinadas a destacar los aspectos positivos de las actividades que llevan a cabo las mujeres privadas de libertad en su proceso de rehabilitación

CAPÍTULO XI

Ambiente

ARTICULO 129 La Dirección de Planificación y Política Ambiental de la Autoridad Nacional del Ambiente, debe diseñar instrumentos metodológicos que incorporen la perspectiva de género en la planificación ejecución seguimiento monitoreo y evaluación de los planes programas y proyectos que desarrolle la institución La Política de Género y Ambiente debe estar integrada transversalmente al Plan Nacional de Ambiente en todas las instancias involucradas

ARTÍCULO 130 Corresponderá a la Autoridad Nacional del Ambiente en conjunto con el Ministerio de Educación Ministerio de Salud el Ministerio de Desarrollo Agropecuario la Autoridad Marítima Nacional en coordinación con organizaciones no gubernamentales competentes y organizaciones de mujeres indígenas no indígenas y afropanameñas reconocer e incorporar en todos sus planes y programas ambientales el trabajo realizado por las mujeres en la conservación del medio ambiente así como potenciarlo con el diseño de proyectos de capacitación extensión y transferencia de tecnología

ARTÍCULO 131 El servicio de extensión y asistencia técnica de la Autoridad Nacional del Ambiente y del Ministerio de Desarrollo Agropecuario debe elaborar metodologías que permitan la incorporación de las mujeres en el proceso de generación y aplicación de tecnologías Las comisiones Consultivas del ANAM que permiten la actuación de la sociedad civil en materia de ambiente ampliarán estos servicios promoviendo la capacitación de los y las extensionistas en la aplicación de metodologías participativas

ARTÍCULO 132 La Autoridad Nacional del Ambiente el Ministerio de Desarrollo Agropecuario la Autoridad Marítima de Panamá y demás instancias descentralizadas del sector público agropecuario deben implementar políticas institucionales dirigidas a la contratación de personal femenino fomentando mecanismos condiciones y oportunidades laborales igualitarias y en equidad para las mujeres

ARTICULO 133 El Ministerio de Salud en conjunto con el Instituto Nacional de Acueductos y Alcantarillados (IDAA) y en colaboración con el Ministerio de Desarrollo Agropecuario municipios organizaciones de la sociedad civil y empresariales deben diseñar proyectos autofinanciables o no reembolsables que incorporen a las mujeres en el saneamiento de su habitat y el suministro de agua potable no contaminada

ARTICULO 134 Correspondera a la Autoridad Nacional del Ambiente y al Ministerio de Economía y Finanzas en colaboración con el Ministerio de Desarrollo Agropecuario y organizaciones gubernamentales y no gubernamentales a través de incentivos económicos promover los conocimientos ecológicos tradicionales de las mujeres indígenas en relación con la ordenación de los recursos naturales y la protección de la diversidad biológica

ARTICULO 135 Correspondera a la Autoridad Nacional de Ambiente y el Ministerio de Desarrollo Agropecuario establecer un programa anual de asesoría técnica a por lo menos veinte grupos de mujeres rurales y urbanas para fortalecer la organización productiva basada en el manejo de los recursos naturales y el medio ambiente

ARTÍCULO 136 La Dirección de Fomento a la Cultura de la Autoridad Nacional del Ambiente a través de la Unidad de Género y Ambiente y por medio del Equipo Especializado en Género deben elaborar guías metodológicas para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la planificación institucional y la investigación. Estas guías incorporarán un componente de diversidad que considere las necesidades diferenciadas etnoculturales y ambientales de las mujeres.

ARTÍCULO 137 La Autoridad Nacional del Ambiente conjuntamente con otras instituciones gubernamentales y no gubernamentales debe diseñar material de divulgación sencillo dirigido a las mujeres sobre los servicios que presta la institución y los procedimientos para acceder a ellos.

ARTÍCULO 139 La Autoridad Nacional del Ambiente en coordinación con organismos gubernamentales y no gubernamentales deben realizar investigaciones sobre las diversas formas de contaminación ambiental y diseñarán conjuntamente un sistema de monitoreo incluyendo en estos estudios las medidas de mitigación necesarias para minimizar los efectos negativos en la salud humana especialmente de las mujeres embarazadas, lactantes y niñas.

ARTÍCULO 140 La Autoridad Nacional del Ambiente en colaboración con el Ministerio de Desarrollo Agropecuario y el Instituto Panameño de Turismo deben realizar al menos tres proyectos pilotos anuales sobre uso racional de los recursos con potencial eco turístico y de biodiversidad de las áreas de protección ambiental para ser desarrollados por grupos organizados de mujeres.

ARTÍCULO 141 La Autoridad Marítima de Panamá en coordinación con Universidades públicas y privadas, organismos internacionales y organismos no gubernamentales debe incorporar la perspectiva de género en la estrategia marítima nacional en las políticas, planes y programas y potenciar el trabajo realizado por mujeres en el diseño de acciones, tareas y proyectos de capacitación, tecnología, utilización de recursos marinos, costeros, ambientales y portuarios.

ARTÍCULO 142 La Autoridad Nacional del Ambiente en conjunto con las Alcaldías, las organizaciones no gubernamentales, el Programa de Salud Ocupacional de la Caja de Seguro Social y la Facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Tecnológica deben crear programas anuales de capacitación dirigidos a mujeres sobre el manejo adecuado de los desechos domésticos en al menos veinte comunidades rurales y urbanas donde no existe el sistema de recolección, tratamiento y reciclaje de desechos sólidos.

ARTÍCULO 143 La Autoridad Nacional del Ambiente y el Ministerio de Salud en conjunto con las Universidades de Panamá y Tecnológica y organizaciones no gubernamentales ambientalistas deben promover el acceso de las mujeres al uso de biotecnología.

ARTÍCULO 144 Corresponderá a la Autoridad Nacional del Ambiente con apoyo de las Universidades la realización de al menos dos proyectos pilotos de energía solar y eólica desarrollados por grupos de mujeres rurales e indígenas organizados.

ARTÍCULO 145 La Dirección Nacional de Fomento a la Cultura Ambiental de la Autoridad Nacional del Ambiente diseñará material impreso audiovisual y gráfico que tome en cuenta las necesidades de las mujeres y su aporte a la protección del ambiente

ARTÍCULO 146 La Autoridad Nacional del Ambiente promoverá la representación equitativa de las mujeres en especial de las indígenas campesinas afropanamenas y rurales en todas las estructuras de toma de decisiones de las políticas ambientales a través del establecimiento de cuotas de participación

TÍTULO II Disposiciones Finales

ARTÍCULO 147 Las entidades públicas crearán por decreto resolución administrativa o modificación de reglamentos internos los organismos especializados para promover las políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres. Dichos organismos tendrán las siguientes funciones generales

- 1 Garantizar la institucionalización de la aplicación de la perspectiva de género en todos los planes programas proyectos y estrategias que desarrollen las instituciones en el ámbito de su competencia. Con base en esta función tendrán la facultad de asesorar a todas las direcciones o instancias operativas en sus procesos de planificación así como promover la instalación de coordinaciones intra e interinstitucionales para garantizar la transversalidad del enfoque de género
- 2 Diseñar y ejecutar programas y proyectos
- 3 Establecer un Sistema de Monitoreo y Evaluación de los planes programas proyectos y estrategias sectoriales que se implementen en la institución
- 4 Promover la sostenibilidad de las Oficinas de la Mujer a través de su institucionalización y de la dotación de recursos humanos y económicos

El Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia a través de la Dirección Nacional de la Mujer intervendrá en su calidad de organismo técnico en todo el proceso de elaboración de los decretos o resoluciones de creación de los organismos especializados así como en la definición de sus funciones específicas en el ámbito de su competencia institucional. Para ello las instituciones deberán enviar a este Ministerio la documentación respectiva para su previa validación

ARTÍCULO 148 Los organismos especializados de que trata el artículo anterior se crearán conforme al siguiente Perfil de Modelo Organizativo y Perfil Profesional

- 1 Podrán estar ubicados dentro de la estructura organizacional de la institución en los niveles político directivo coordinador asesor u operativo ejecutivo de acuerdo a las especialidades y necesidades de cada organismo. Por razón de la naturaleza de sus funciones de planificación y programación de las políticas le competencia de la

institución no podrán ubicarse en instancias operativas relacionadas con funciones administrativas, contables o administración del recurso humano. Se exceptúan aquellas Unidades de Enlace que se establezcan como apoyo a la promoción de la política interna de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

2. Los organismos podrán crearse a nivel nacional, regional o local y establecerse como Oficinas Nacionales, Direcciones Nacionales, Operativas, instancias municipales, comisiones, programas y enlaces, según las funciones específicas de la institución. Debe entenderse que estas oficinas son equivalentes a las Oficinas de la Mujer o de Género.

3. El personal a cargo de este organismo debe tener experiencia y capacitación comprobada en la aplicación de la perspectiva de género y un grado mínimo de Licenciatura. El personal debe ser asignado conforme a una distribución paritaria de hombres y mujeres para los distintos cargos.
4. Estas oficinas contarán con un equipo técnico interdisciplinario que será asignado de acuerdo a las áreas de trabajo que se identifiquen como necesarias para el desarrollo de sus competencias.

La Dirección Nacional de la Mujer del Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia sistematizará toda la información acerca de la estructura y funcionamiento de los organismos especializados en un Manual de Organización.

Estas Oficinas coordinarán sus labores a través de la Red de Mecanismos Gubernamentales de Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Panamá que tendrá entre sus funciones:

1. Incrementar su capacidad política, técnica y financiera.
2. Velar por la implementación de la Ley que aquí se reglamenta.
3. Coordinar acciones y compartir experiencias y resultados de los programas y actividades ejecutados.
4. Monitorear las acciones institucionales tomando como parámetro el cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades, la Ley de Igualdad de Oportunidades y el presente reglamento.
5. Coordinar con la Dirección Nacional de la Mujer del Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia la elaboración del Informe Anual de gestión de los organismos especializados en la implementación de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y su reglamento.

ARTICULO 149. El Consejo Nacional de la Mujer debe sistematizar los informes presentados por las entidades públicas y elaborar un documento que forme parte esencial de su informe anual que presentará a los tres órganos del Estado y a la sociedad panameña.

ARTICULO 150. Dotese de recursos humanos, técnicos y financieros para la efectiva ejecución del presente reglamento a todas las instituciones, instancias y

mecanismos creados. Cada institución mencionada debe asignar un rubro de su presupuesto para ejecutar el presente reglamento a la mayor brevedad posible.

ARTÍCULO 151 El incumplimiento de este reglamento podrá denunciarse ante la Dirección Nacional de la Mujer del Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia.

ARTÍCULO 152 El presente Decreto deroga cualquier disposición que le sea contraria.

ARTÍCULO 153 Este Decreto comenzará a regir a partir de su promulgación en la Gaceta Oficial.

Dada en la Ciudad de Panamá a los 25 días del mes de junio de dos mil dos (2002)

COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE

MIREYA MOSCOSO
Presidenta de la República

ALBA TEJADA DE ROLLA
Ministra de la Juventud, la Mujer,
la Niñez y la Familia

CUERPO DE BOMBEROS DE PANAMA
RESOLUCION N° 26-02
(De 27 de junio de 2002)

Por medio del cual se introducen modificaciones en el Artículo # 13.9 del Capítulo IX de las disposiciones vigentes de la Oficina de Seguridad (Para la Prevención de Incendios) del Cuerpo de Bomberos de Panamá.

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA OFICINA DE SEGURIDAD
(PARA LA PREVENCIÓN DE INCENDIOS) DEL
CUERPO DE BOMBEROS DE PANAMA**

CONSIDERANDO

Que es obligación de la Oficina de Seguridad (Para la Prevención de Incendios) del Cuerpo de Bomberos de Panamá mantener disposiciones vigentes que tengan por objeto principalmente salvaguardar la vida de las personas de los riesgos que originan la movilización de los tanques de L P G (Tanques de Gas).

RESUELVE

Artículo Único *Introducir la siguiente reforma al Artículo # 13.9 del Capítulo IX de las disposiciones vigentes de la Oficina de Seguridad (Para la Prevención de Incendios) del Cuerpo de Bomberos de Panamá:*

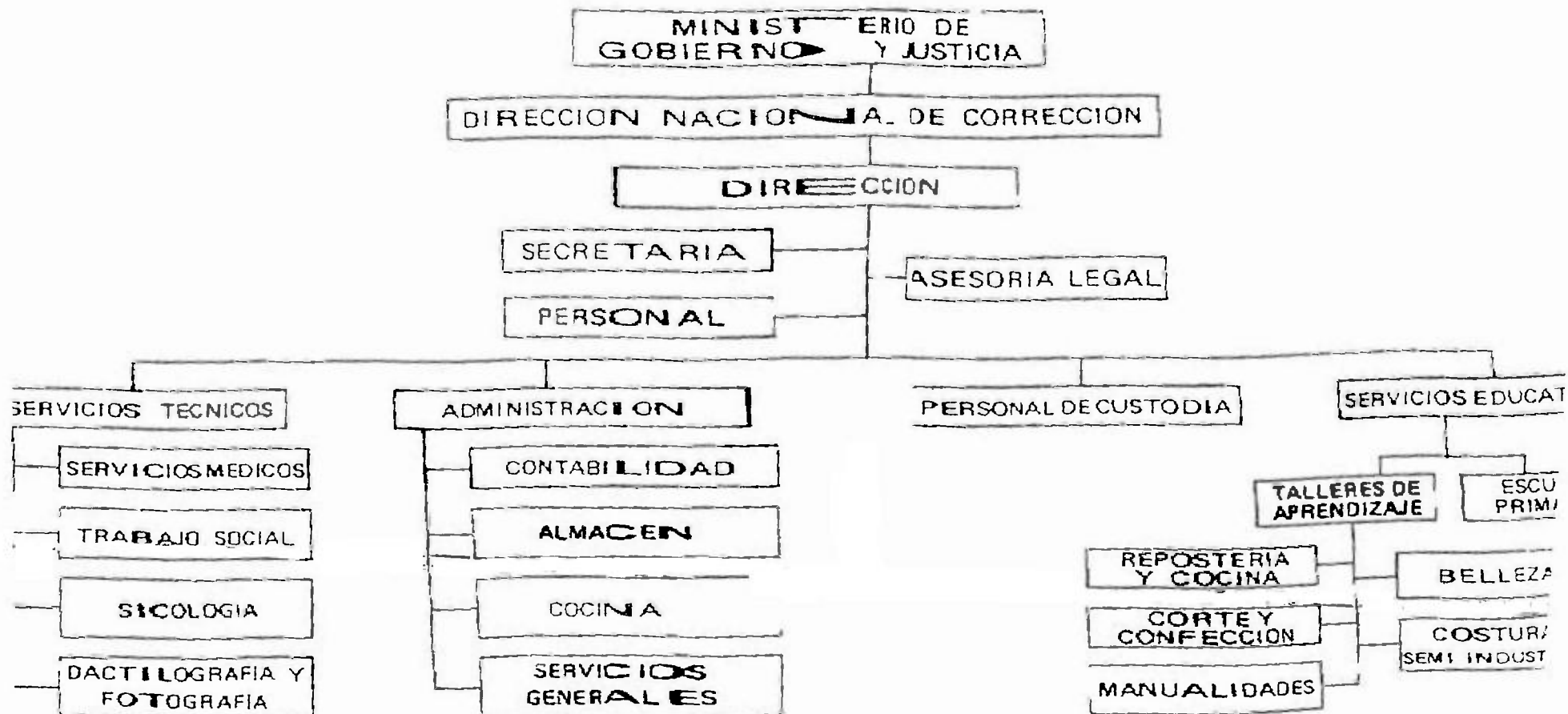
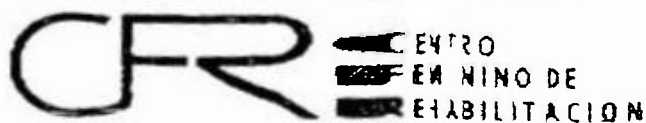
- a) *Siempre que se vaya a suspender el suministro de gas o se vaya a cambiar un cilindro de gas L P G de una Empresa Distribuidora de Gas por el de otra Empresa.*

C F R

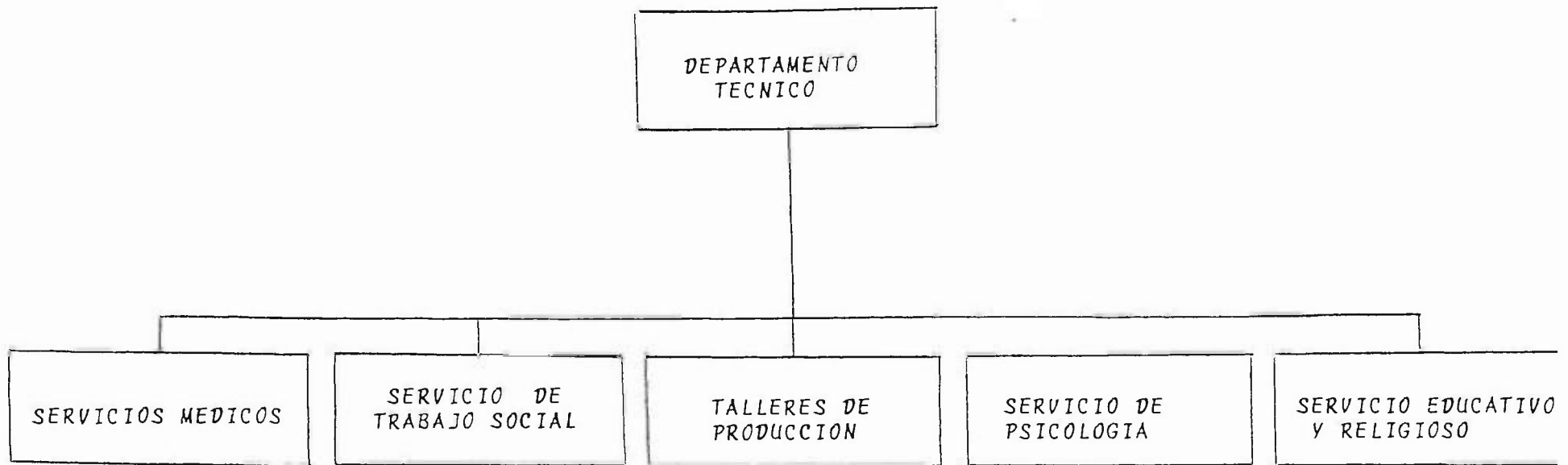
El Centro de Rehabilitación fue fundado el año 1964 a iniciativa de la Primera Dama de la Nación de ese entonces, Doña Cecilia Onillac de Chiani. Está destinado al tratamiento de la mujer infractora de la Ley y mayor de 18 años. Tiene capacidad para albergar 106 internas quienes se ubican por Hogares. Su permanencia en el Centro está sujeta a lo que la Ley determine.

- 1o. La Rehabilitación de la mujer mayor de 18 años que ingrese al Centro.
- 2o. Tratar de modificar su conducta haciendo uso de las diferentes técnicas que están al alcance del Centro.
- 3o. Solidificar sus valores morales y espirituales.

ORGANIGRAMA



DIRECCION NACIONAL DE CORRECCION



MINISTERIO DE GOBIERNO Y JUSTICIA
DIRECCION NACIONAL DE CORRECCION
Entrevista Inicial

FORMULARIO A-1

Nombre del Procesado _____
Fecha de Ingreso _____ Procesado en _____
Reincidente Si ☐ No ☐ Cargo por el cual es procesado _____
Cedula _____ Sexo F ☐ M ☐ Edad _____
Nacionalidad _____ Fecha de Nacimiento _____
Profesión _____ Lugar de Nacimiento _____
Estado Civil Soltero ☐ Casado ☐ Divorciado ☐ Otros _____
Direccion Residencial _____
Telefono _____ Estatura _____ Peso _____
Señas Particulares _____ Tatuajes _____
Color de Piel _____ Color de Ojos _____
Color de Cabello _____
Nº de Hijos _____
Condición Física Excelente ☐ Buena ☐ Regular ☐ Mala ☐
Tipo de Sangre O+ ☐ A+ ☐ A ☐ B+ ☐ B- ☐ Otros _____
Enfermedades _____
Tipo de Detenido _____
Peligrosidad Si ☐ No ☐
Debe estar confinado a celdas especiales Si ☐ No ☐ Cual _____

Nombre del Abogado _____

Para uso de la dirección

Juzgado _____

Observaciones _____

Firma del Procesado _____

Cédula _____

Fecha _____

Preparado por _____

Departamento _____

Código _____

MINISTERIO DE GOBIERNO Y JUSTICIA

DIRECCION NACIONAL DE CORRECCION

Entrevista Diaria

FORMULARIO A-2

Carcel _____

Pabellon _____

Celda N° _____

Condenado Si ☐ No ☐

N° de personas en la Celda _____

Condicion de Asciamiento Si ☐ No ☐

Otros _____

Tipo de Tratamiento Medico Actual _____

Requerimiento de Servicios Medicos Si ☐ No ☐

Motivo de la Visita

por cambio de Celda	<input type="checkbox"/>	por cond Mental	<input type="checkbox"/>
por cond Fisica	<input type="checkbox"/>	por Violacion	<input type="checkbox"/>
por Maltrato	<input type="checkbox"/>	Cambio de Programas	<input type="checkbox"/>
por solicitud de entrevista	<input type="checkbox"/>	Ingreso a Programas	<input type="checkbox"/>

Referir el caso al médico Si ☐ No ☐

Status de su Proceso Judicial _____

Referir al Organo Judicial Si ☐ No ☐

Referir a Asesoria Legal Si ☐ No ☐

Referir a Diligencia Judicial Si ☐ No ☐

Tipo de Entrevista Solicitada Abogado ☐

Familiar ☐

Conyugal ☐

Corte ☐

Organo Judicial ☐

Otros _____

Participacion en los Programas de Resocializacion

Educativos ☐ Laboral ☐

Deportivos ☐ Proyecto ☐

Cultural ☐ Fuera de las Instalaciones ☐

OBSERVACIONES

Preparado por _____

Departamento _____

Codigo _____

MINISTERIO DE GOBIERNO Y JUSTICIA
DIRECCION NACIONAL DE CORRECCION
SALUD FISICA Y MENTAL

FORMULARIO A-4

Nombre del Paciente _____ Cédula _____
Fecha de Ingreso _____ Edad _____
Fecha del Chequeo _____
Dolencia por el cual es tratado _____
Condición Física _____
Infecciones o Alergias _____
Infecciones Contagiosas _____
HIV + ☐ ☐
Tipo de Sangre _____
Necesita Tratamiento Médico Si ☐ No ☐
Tipo de Tratamiento _____
Exámenes de Laboratorio Si ☐ No ☐ Tipo _____

Maltrato Si ☐ No ☐ Observaciones _____
Hendidas Cabeza ☐ Tronco ☐ Extremidades ☐ Otros _____
Golpes Cabeza ☐ Tronco ☐ Extremidades ☐ Otros _____
Golpes Internos _____
Tipo de Tratamiento _____

Necesidad de Tratamiento Psiquiátrico Si ☐ No ☐
Necesidad de Traslado a un Centro Psiquiátrico Si ☐ No ☐
Necesidad de Traslado a un Centro Hospitalario Si ☐ No ☐
Necesidad de Aislamiento Si ☐ No ☐

OBSERVACIONES

Preparado por _____
Departamento _____
Codigo _____

PROXIMA CONSULTA Dia _____ Mes _____ Año _____

ARTICULOS PROMOCIONALES DEL CENTRO 2000



LM 203 Laser Disc



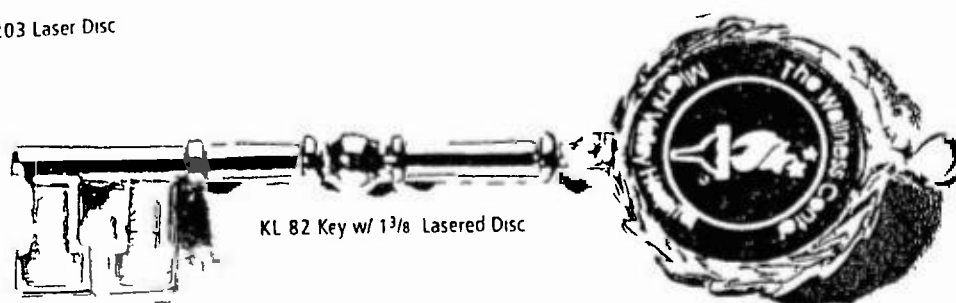
CR 505 Leather
w/ 1 5/8 Lasered Disc



CR 503 Leather w/ 1 5/8 gold insert
and 1 1/4 lasered disc



LM 203 Laser Disc



KL 82 Key w/ 1 3/8 Lasered Disc